

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT.BRI (PERSERO) CABANG
PALANGKA RAYA**

Mahrawati

Email : mahrawati@gmail.com

STIE Palangka Raya

ABSTRACT

Human resources will determine on the success of company activity implementation. There is an increasing urgent need for companies to obtain, develop and maintain qualified human resources in accordance with always changing environmental dynamic. This research aims to (1). To determine the influences of communication and leadership ability on the effectiveness of employees at PT. BRI (Persero) Branch of Palangka Raya (2).To find out the variable with the most dominant influence on employee effectiveness at PT. BRI (Persero) Branch of Palangka Raya.

This research was conducted at the Office of PT. BRI Branch of Palangka Raya on A. Yani Street as the research objects are the employees who work at PT. BRI Branch of Palangkaraya. Based on the partial test conducted on the variables included in the analysis model, it can be seen that both research variables, namely *Communication* variable (X1) of 0.377, and *organizational culture* (X2) of 0.363, which simultaneously have influence and significance on the effectiveness of employee working at PT. BRI Branch of Palangkaraya. Similarly, if seen partially, it is known that both variables have positive and significant influences. The communication ability performed by the employees serves as the most dominant variable on the work effectiveness of employees of PT. BRI Branch of Palangkaraya which could be seen from the amount of influence namely by 37.7%.

Keywords: Communication, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lipservice* saja.

Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek Manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab.

Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan.

Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan efektivitas kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya secara perorangan akan

mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan penilaian efektivitas kerja karyawan pada PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi.

Dukungan dari tiap Manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan Efektivitas kerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata.

Menurut Mc.Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi- kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Zweig dalam Prawirosentono (1999), menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak Manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan.

Robbins (2002), mengemukakan konflik antar perseorangan yang mungkin paling sering dikemukakan adalah buruknya komunikasi, sebab kita menggunakan hampir 70% dari waktu aktif kita untuk berkomunikasi, menulis, membaca, berbicara, mendengar sehingga beralasan untuk menyimpulkan bahwa satu dari kekuatan yang paling menghalangi suksesnya pekerjaan kelompok adalah kelangsungan komunikasi efektif.

Sedangkan Budaya organisasi didefinisikan Edgar Schein dalam Luthans (2006) sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan

oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah- masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Sumberdaya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi Baik dan mau bekerjasama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu budaya organisasi sangat tergantung bagaimana pimpinan dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas Baik, bermotivasi Baik dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1). Untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya(2). Untuk mengetahui variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya.

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

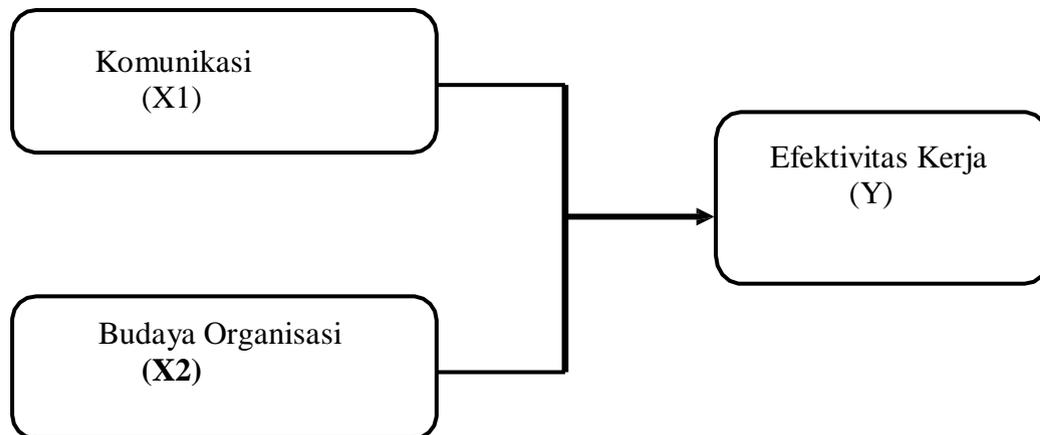
1. Kerangka Pikir

Organisasi instansi adalahsuatucara atau system hubungan kerjasama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama antaraorang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama dan bermaksud mencapai tujuan yang ditetapkan bersama-sama dalam suatu wadah instansi. Sebagai organisasi instansi mempunyai tujuan organisasi yang merupakan kumpulan dari tujuan-tujuan individudari anggotanya, jadi tujuan instansi sedapat mungkin harus mengacu dan memperjuangkan pemuasan tujuan individu anggotanya, dalam operasionalnya harus sinkron.

Faktor komunikasi, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara berkualitas dan efektif dalam bidangnya, dimana untuk menjadi kompeten seorang karyawan membutuhkan potensi-potensi (*skill, knowledge, ability*) yang berkualitas dan diaktualisasikan secara baik dalam suatu kinerjanya.

Melalui Komunikasi dan budaya organisasi yang baik akan mampu bekerja secara berkualitas, agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Dalam bentuk bagan, kerangka fikir penelitian ditunjukkan dalam skema berikut ini.

Gambar 1. Kerangka Pikir



2. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) diduga ada pengaruh yang signifikan antar kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya (2). Diduga Kemampuan komunikasi adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya Jalan A. Yani sebagai Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya.

Populasi penelitian adalah karyawan PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya maupun unit cabang di kota Palangka Raya yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif dapat terjangkau maka dalam penelitian ini semua populasi juga menjadi sampel (Basuki, 2019)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya

manusia terhadap efektivitas kerja karyawan Kantor PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya (2). Analisis Regresi berganda yaitu metode yang digunakan untuk menjawab hubungan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Model yang digunakan seperti dikemukakan oleh Sugiono (2003;) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Efektivitas Kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Budaya Organisasi

b₀ = Konstanta

Selanjutnya setelah koefisien regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher, uji t dan koefisien determinasi secara simultan (R²) dan secara parsial (r²). Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi $p > \alpha = 0,05$ berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi $p < \alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Objek utama penelitian adalah mengukur variabel-variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X₁), dan budaya organisasi (X₂).

2. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 4 (empat) variabel independen, meliputi Komunikasi (X₁), budaya organisasi (X₂), dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja (Y).

a. Komunikasi (X₁)

Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan. Data tentang jawaban responden terhadap variabel Komunikasi diperoleh dari 50 orang responden.

Tabel 2.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Komunikasi

No	Distribusi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	24
2	Baik Cukup	22	44
3	Baik Kurang	14	28
4	Baik	2	4
5	Tidak Baik	0	0
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif pada Tabel 2, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden yaitu 44% menyatakan komunikasi di PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya termasuk kategori baik dilihat dari komunikasi yang dibangun oleh para pegawai membuat keterpaduan perilaku pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan sebanyak 12 orang atau sekitar 24% pada kategori sangat baik. Ada sekitar 28% responden yang menyatakan cukup baik atau sebanyak 14 orang.

Komunikasi yang baik harus terus dilakukan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, terlaksananya suatu hubungan yang harmonis dengan sebuah komunikasi yang baik akan meningkatkan efektifitas kinerja seorang pegawai.

b. Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Widyanti, R, 2019). Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber- sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak. Variabel budaya organisasi diperoleh dari 50 orang responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Budaya organisasi.

No	Distribusijawaban	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1.	SangatBaik	12	24
2.	Baik Cukup	23	46
3.	Baik Kurang	15	30
4.	Baik	0	0
5.	TidakBaik	0	0
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Olah Kuesioner, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik deskriptif padaTabel 3,secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 46% responden yang menyatakan baik terhadap budaya organisasi di PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya 30% yang menyatakan cukup baik dan sebanyak 6% menyatakan sangat baik.

Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan harus memiliki komitmen yang Baik untuk mengarahkan bawahannya bekerja lebih baik, kemampuan pimpinan mengkoordinir kepentingan bawahannya, kemampuan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan kemampuan pimpinan mengarahkan bawahannya bekerja sesuai dengan perencanaan dan tugas pokok dan fungsi.

c. Efektifitas Kerja (Y)

Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah Kuesioner yang terdiri dari 5 item pertanyaan, dan diukur menggunakan indikator; dorongan untuk membantu sesama teman dalam pekerjaan, dorongan untuk bekerja lebih baik dalam diri, adanya rasa bangga terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan, dan melakukan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas. Kelima indikator tersebut diskor menggunakan skala likert 5 point sehingga skor harapan terendah adalah 5 dan skor harapan terbaik adalah 25 dengan klasifikasi sangat rendah, rendah, cukup, Baik dan sangat Baik.

Data tentang jawaban responden terhadap variabel kinerja diperoleh dari 50 orang responden. Berdasarkan hal tersebut dapat dibuatkan tabel 4 distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Efektifitas kinerja

No	Distribusi jawaban	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	Sangat Baik	3	6
2	Baik	32	64
3	Cukup Baik	15	30
4	Kurang Baik	0	0
	Tidak Baik		
	Jumlah	50	100

Sumber : Hasil Olah Kuesioner, 2020

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif di atas, dinyatakan bahwa 64% responden memiliki kinerja yang baik pada PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya. Sebanyak 30% responden dengan kinerja yang cukup baik, dan sebanyak 6% yang memiliki kinerja yang sangat baik. Hal ini sekaligus dapat menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, maka seorang pegawai harus mampu membantu sesama teman dalam pekerjaan, adanya dorongan untuk bekerja lebih baik dalam diri, adanya rasa bangga terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan, dan melakukan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas.

3. Hasil Analisis Regresi

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor Komunikasi dan

budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,096 + 0,377X_1 + 0,363X_2$$

Dari persamaan regresi berganda seperti di atas, dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien b_0 (konstanta) sebesar 1,096 berarti apabila faktor Komunikasi (X_1), dan faktor budaya organisasi (X_2), sama dengan nol, maka diperkirakan kinerja pegawai sebesar 1,096.
- b. Nilai koefisien $b_1 = 0,377X_1$ berarti jika variable Komunikasi ditingkatkan baik frekuensi maupun kualitasnya sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dalam arti meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,363X_2$ menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika pimpinan dapat mengarahkan dan mengakomodir bawahannya dengan baik maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut diketahui bahwa variable Komunikasi, dan budaya organisasi menunjukkan nilai positif, yang berarti ada hubungan yang searah antara variabel-variabel X (independent) dengan variabel Y (dependent). Tabel Anova pada (lampiran) menunjukkan nilai F (Value)=60,501 dengan nilai $p(\alpha=0,05)$ atau tingkat signifikansi 0,000^a memberikan informasi tentang signifikansi model pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$), ini berarti model yang dipakai signifikan secara statistik karena nilai $p < \alpha = 0,05 (0,000 < 0,05)$. Karena model signifikan, maka secara simultan variabel Komunikasi (X_1), dan budaya organisasi (X_2), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis tersebut mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi, dan budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya. Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R^2 (R-Square) = 0,849 menunjukkan bahwa model mempunyai daya ramal sebesar 0,849 atau sekitar 84,9%.

Variasi naik turunnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel Komunikasi, dan budaya organisasi, sementara sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Selanjutnya untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Y) dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

3.1 Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan uji koefisien (lihat lampiran) ternyata diperoleh t-hitung X₁ sebesar 5.318 sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,00$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti secara parsial variable Komunikasi (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menggambarkan bahwa Komunikasi yang dilakukan oleh pegawai tetap memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3.2 Pengaruh budaya organisasi (X₂) Terhadap kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji koefisien (lihat lampiran) menunjukkan bahwa nilai t-hitung X₂ sebesar 5.024 sedangkan nilai signifikansi $p > \alpha = 0,05$ ($0,000 > 0,05$) yang berarti secara parsial variable X₂ (budaya organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kinerja. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel- variabel yang dimasukkan dalam model analisis nampak bahwa kedua variabel penelitian yaitu variabel Komunikasi (X₁), dan budaya organisasi (X₂), yang secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai pada PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya. Begitu pula jika dilihat secara parsial diketahui bahwa kedua variabel tersebut pengaruhnya positif dan signifikan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya, secara simultan dipengaruhi oleh variabel komunikasi, dan budaya organisasi. Variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variable komunikasi. Hal ini sejalan dengan asumsi bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam bidang tugasnya,

maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan Kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output).

Kinerja dapat pula dijelaskan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Peningkatan kinerja pegawai berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan berkomunikasi yang baik yang dilakukan oleh setiap pegawai juga didukung oleh seorang pemimpin yang dapat mengambil setiap keputusan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimum terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi pegawai dimana mereka dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kinerja

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara pegawai dan atasan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan.

4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat menyentuh berbagai

segi kehidupan manusia seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bermasyarakat bahkan bernegara. Oleh karena itu, usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi budaya organisasi yang efektif perlu dilakukan secara terus menerus.

Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu budaya organisasi. Sehingga wajar bila dikatakan bahwa mutu budaya organisasi dalam organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka kinerja sebagai strategi pengembangan sumberdaya manusia harus dijadikan sebagai alat perilaku kerja para pegawai yang dipadukan dengan tujuan-tujuan organisasional. Untuk meningkatkan kinerja pegawai haruslah memperhatikan berbagai faktor seperti melakukan Komunikasi yang baik sert budaya organisasi yang baik pula guna terciptanya efektifitas kinerja.

KESIMPULAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan di muka, dapat disimpulkan hal-hal berikutini:

1. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang dimasukkan dalam model analisis Nampak bahwa kedua variable penelitian yaitu variable Komunikasi (X_1) sebesar 0,377, dan budaya organisasi (X_2) sebesar 0,363, yang secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya. Begitu pula jika dilihat secara parsial diketahui bahwa kedua variable tersebut pengaruhnya positif dan signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai merupakan variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektifitas kerja pegawai PT.BRI (Persero) Cabang Palangka Raya yaitu terlihat dari besaran pengaruhnya yaitu sebesar 37,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, (2019). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit LPPM Uniska MAB Banjarmasin.
- Ghani, Mohammad. 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Yogyakarta. Ghalia Indonesia

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.T. Hani. 2003. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta.Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P.2003. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.Bumi Aksara.
- Luthans, Fred.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh.Yogyakarta.Andi
- Mathis,RobertL.,and John H.Jackson.2006.*Manajemen SumberDaya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica.Jakarta.Salemba Empat.
- Moeljono,D.2003.*Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*.Jakarta.Alex Media Komputindo
- Ndraha,Taliziduhu.2003. *Budaya Organisasi*.Jakarta.PT.Rineka Cipta
- Sobirin,Achmad.2007. *Budaya Organisasi*.Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Baik Ilmu ManajemenYogyakarta.YKPN
- Sofyandi,Herman.2008.*Manajemen SumberDaya Manusia*.GrahaIlmu.Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung.Alfabeta.
- Sunarto.2005. *Manajemen SumberDaya Manusia Strategik*. Amus, Yogyakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasidan Peningkatan Kinerja Oraganisasi*.Jakarta. Bumi Aksara
- Widyanti, Rahmi, 2019, *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*, Penerbit Uniska MAB Banjarmasin.