



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 2122-2135

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Subang

Yayat Sudrajat^{1✉}

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda

Email : yayat16sudrajat@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja di Baznas Kabupaten Subang. Budaya organisasi dan komunikasi Karyawan Baznas Kabupaten Subang menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja. Permasalahan yang timbul adakah pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja di Baznas Kabupaten Subang baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjelaskan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel penelitian yang ditunjukkan adalah sebanyak 36 responden. Variabel budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja diukur dengan menggunakan skala likert dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner koresponden. Analisis data menggunakan analisis statistik korelasi dan regresi berganda dengan bantuan software SPSS 22. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didapatkan berdasarkan hasil perhitungan T tabel $2,322 > T$ hitung $0,681$ dan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,027 < 0,05$. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didapatkan berdasarkan hasil perhitungan T tabel $3,312 > T$ hitung $0,681$ dan nilai signifikansi kinerja sebesar $0,002 < 0,05$. Budaya Organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan nilai signifikansi Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja di Baznas Kabupaten Subang secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F tabel $26,189 > F$ hitung $3,14$. Berdasarkan output SPSS 22 terdapat nilai r square sebesar $0,681$, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (Budaya Organisasi dan Komunikasi) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja sebesar $68,1\%$. sementara sisanya, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kinerja*

Abstract

This research analyzes the influence of organizational culture and communication on performance at Baznas Subang Regency. The organizational culture and communication of Subang Regency Baznas employees are variables that influence performance. The problem that arises is whether organizational culture and communication influence performance in Baznas Subang Regency, either simultaneously or partially. This research uses quantitative methodology. The results obtained are expected to explain the relationship between the independent variables and the dependent variable. The research sample aimed at was 36 respondents. The variables of organizational culture and communication on performance were measured using a Likert scale and data was obtained by distributing questionnaires to respondents. Data analysis used statistical correlation and multiple regression analysis with the help of SPSS 22 software. Based on the research that has been conducted, organizational culture partially influences performance, this was obtained based on the results of the T table calculation of $2.322 > T$ count of 0.681 and the significance value of organizational culture was $0.027 < 0.05$. Communication partially influences performance, this was obtained based on the results of the T table calculation of $3.312 > T$ count of 0.681 and a performance significance value of $0.002 < 0.05$. Organizational culture and communication simultaneously influence performance, based on the results of the F test calculation with the significance value of Organizational Culture and Communication on Performance at Baznas Subang Regency simultaneously at $0.000 < 0.05$, and the F table value of $26.189 > F$ count 3.14. Based on the SPSS 22 output, there is an r square value of 0.681, this shows that the independent variables studied (Organizational Culture and Communication) have a positive influence on performance of 68.1%. while the rest is influenced by other variables not studied.

Keywords: *Organizational Culture, Communication and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003:515) yang dikutip oleh Wibowo (2016:14), menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Sementara itu, James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr. (2000:30) yang dikutip oleh Wibowo (2016:15), memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan.

Budaya kerja juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Tidak ada manusia yang tidak menjalin komunikasi. Menurut Widjaya (2000: 93) yang dikutip oleh Yusuf Zainal Abidin (2015:32), komunikasi dapat diartikan sebagai proses normal penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan melalui saluran atau media yang tepat sehingga menghasilkan efek yang diharapkan.

Brent D. Rubben (1997) yang dikutip oleh Yusuf Zainal Abidin (2015:33), memberikan definisi mengenai komunikasi manusia sebagai proses penciptaan, pengiriman, dan penggunaan informasi individu dalam hubungannya dalam kelompok, organisasi, dan masyarakat untuk mengoordinasikan lingkungannya dan orang lain.

Kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan oprasional.

Kajian Teori

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Torang (2014:106) "Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya."

Menurut Jeff Cartwright (1999:11) yang dikutip oleh Wibowo (2016:19) menyatakan ada 4 (empat) tipologi budaya organisasi yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya organisasi yaitu sebagai berikut : (1) The Monoculture yaitu merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnyanya mempunyai satu pikiran. Merupakan model "ras murni" yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda. *Monoculture* sangat kuat karena sangat terfokus tajam. Sebagai ekstrem, orangnyanya fanatic dan fundamentalis. Dalam bisnis, *monoculture* didominasi oleh satu orang atau satu sasaran, yang berpikir tunggal, dengan jiwa kewirausahaan yang kuat. (2) The Superordinate Culture

yang terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua berkerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi. *The superordinate culture* merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas dan energi. *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya bekerja bersama dalam harmoni. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan daripada perbedaan. (3) *The divisive culture* tipologi yang bersifat memecah belah. Dalam budaya ini subkultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. Dalam model ini, organisasi ditarik kearah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara "kita dan mereka". Tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan. Dalam kasus ekstrim, orang yang berada dalam *divisive multiculture* merasa bukan bagian darinya dan melakukan pemberontakan terhadapnya. Vandalisem, kejahatan, inefisiensi dan kekacauan merupakan gejala budaya ini. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan. (4) *The disjunctive culture* adalah budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual. Sebagai contohnya adalah Yugoslavia, Bosnia dan Uni Soviet. Demikian pula perang sivil di Afrika yang berkepanjangan. Pecahnya konglomerasi dengan menjual unit bisnis individual dan gagalnya merger organisasi karena tidak kompatibelnya budaya. Banyak kasus dimana merger perusahaan transnasional gagal karena tidak kompatibelnya budaya atau kepribadian mereka atau pertengkaran diantara eksekutif puncak.

Indikator dari budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2003:525) yang dikutip oleh Wibowo (2016:33) adalah : (1) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. (2) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail. (3) *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk meendapatkan manfaat tersebut. (4) *People orientation* (orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. (5) *Team orientation* (orientasi pada tim), dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim daripada individual. (6) *Aggressiveness* (agresivitas), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*. (7) *Stability* (stabilitas), dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Komunikasi

Menurut Carl I. Hoveland (Anwar Arifin, 1982:14) yang dikutip oleh Yusuf Zainal Abidin (2015:32) komunikasi adalah ketika seorang individu (komunikator) mentrasfer stimuli (menggunakan lambang-lambang bahasa) untuk mengubah tingkah laku individu (komunikan) yang lain. Dalam definisi Hoveland ini, komunikasi bukan hanya menyampaikan pesan, melainkan juga mengubah tingkah laku orang lain. Menurut D. Lawrence Kincaid dan Wilbur Schramm (1972) yang dikutip oleh Yusuf Zainal Abidin (2015:32) menyebut komunikasi sebagai proses saling berbagi informasi atau menggunakan informasi secara bersama dan pertalian antara para peserta dalam proses informasi. Menurut Lexicographer (ahli kamus bahasa) yang dikutip oleh Sitti Roskina (2020:7), komunikasi adalah upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Jika dua orang berkomunikasi maka pemahaman yang sama terhadap pesan yang saling dipertukarkan adalah tujuan yang diinginkan oleh keduanya. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Indikator komunikasi menurut Mangkunegara (2000) yang di kutip dari Rensius adalah : (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi (2) Intensitas Komunikasi (3) Efektivitas Komunikasi (4) Tingkat Pemahaman Pesan (5) Perubahan Sikap

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2007) yang dikutip oleh Widodo, Suparno Eko (2015:131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi (2004) yang dikutip oleh Widodo, Suparno Eko (2015:130) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun nun fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip oleh Widodo, Suparno Eko (2015:130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Indikator kinerja Menurut Robbins(2016:260) adalah : (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektifitas (5) Kemandirian

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) kabupaten Subang.*

Masalah

Masalah dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang ?

Rencana Pemecahan Masalah

Menurut Sugiyono (2013:96) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan".

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah disusun oleh peneliti, maka terdapat hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

H_a : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Subang

H_o : Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Subang

Hipotesis 2

H_a : Terdapat pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Subang

H_o : Tidak terdapat pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Subang.

Hipotesis 3

H_a : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Subang

H_o : Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Subang.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang.

2. Untuk mengetahui Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang.
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Subang.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan skunder, dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), atau kombinasi dari ketiganya.

Sumber Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amal zakat Nasional (Baznas) kabupaten Subang di Jl. Arief Rahman Hakim No. 6 Subang. Pengambilan sampel dengan metode sensus sebanyak 36 orang karyawan Baznas.

Cara Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis statistik korelasi dan regresi berganda dengan bantuan software SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan terlebih dahulu yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Dalam tabel uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.882	2.589		.341	.735		
Budaya Organisasi	.173	.141	.218	1.224	.230	.306	3.269
Komunikasi	.479	.134	.635	3.571	.001	.306	3.269

.Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas bisa disimpulkan bahwa $t_{\text{tabel}} 2,322 > t_{\text{hitung}} 0,681$ dan nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y), maka hipotesis1 H_a diterima dan H_0 ditolak. Selain itu tabel di atas juga menampilkan bahwa nilai $t_{\text{tabel}} 3,312 > t_{\text{hitung}} 0,681$ dan nilai signifikansi Komunikasi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y), maka hipotesis2 H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji f dapat dilihat dari tabel ANOVA dalam kolom sig. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan perhitungan $f_{\text{tabel}} > f_{\text{hitung}}$ artinya X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y, maka hipotesis diterima. Namun Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan apabila $f_{\text{tabel}} > f_{\text{hitung}}$ artinya X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y, maka hipotesis ditolak. Sedangkan hasil F_{hitung} adalah 4,14.

Berikut adalah hasil output *IBM SPSS Versi 22*:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,756	2	140,378	26,189	,000 ^b
	Residual	176,887	33	5,360		
	Total	457,643	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,272	2,956		,430	,670
	Budaya Organisasi (X1)	,306	,132	,350	2,322	,027
	Komunikasi (X2)	,376	,113	,499	3,312	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai constanta (a) sebesar 1,272 dan untuk nilai bX1 sebesar 0,306 dan bX2 sebesar 0,376 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,272 + 0,306X_1 + 0,376X_2 + e$$

Dimana persamaan ini berarti :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,272 yang artinya apabila budaya organisasi dan komunikasi nilainya 0 maka tingkat produktivitas kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Subang nilainya adalah 1,272.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,306 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 maka budaya organisasi meningkat sebesar 0,306 (30%) atau apabila terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,306 atau 30%.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,376 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 maka komunikasi mengalami peningkatan sebesar 0,376 (38%) sedangkan apabila mengalami penurunan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,376 atau 38%.

Pembahasan

Dalam proses pengolahan data, penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS vers. 22* untuk melakukan uji validitas terhadap masing-masing variabel. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkan validitas atau ke-validan sebuah angket kuisisioner yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur data penelitian dari responden. Menurut Sugiyono (2019:198) menyatakan bahwa pengujian validitas harus memperoleh korelasi diatas 0,30 (*r hitung*) maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari respondnen merupakan data *valid* dan dapat digunakan dalam proses penelitian. Di bawah ini merupakan hasil output *IBM SPSS versi 22* dalam dalam pengujian validitas:

Tabel Uji Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total	Cronbach 's Alpha if Item Deleted

			Correlation	
X1.1	53.0816	76.811	.578	.734
X1.2	54.4904	73.359	.645	.722
X1.3	53.0819	74.967	.555	.729
X1.4	53.6744	76.287	.586	.733
X1.5	53.5396	75.473	.446	.734
X1.6	54.0392	74.959	.591	.728
X1.7	53.3609	76.134	.460	.735
X1.8	53.0814	74.871	.536	.729
X1.9	53.0815	73.001	.695	.719
X1.10	54.1725	76.027	.477	.734
TOTAL	28.1897	20.730	1.000	.809

number: Output IMB SPSS Versi 22

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa setiap item pada variabel Budaya Organisasi memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dari pengukuran tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa total itemnya dapat dikatakan *Valid*.

Tabel Uji Validitas Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	65.8264	84.811	.571	.718
X2.2	65.8266	83.529	.542	.715
X2.3	65.8264	84.928	.561	.719
X2.4	66.6251	83.465	.667	.712
X2.5	66.1062	85.115	.472	.721
X2.6	66.9175	85.618	.429	.723
X2.7	66.1062	85.916	.412	.725
X2.8	66.8531	85.758	.428	.724
X2.9	66.2843	85.547	.440	.723

X2.10	66.6251	86.808	.390	.727
X2.11	65.8264	84.298	.536	.717
X2.12	66.1060	84.939	.505	.720
TOTAL	34.5625	23.055	1.000	.790

Sumber: Output IMB SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pada variabel Komunikasi memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dari pengukuran tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa total itemnya dapat dikatakan *Valid*.

Tabel Uji Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	41.2932	45.821	.732	.724
Y.2	42.5005	46.092	.533	.732
Y.3	41.2934	47.479	.581	.737
Y.4	41.8863	45.752	.755	.723
Y.5	41.5730	46.471	.522	.734
Y.6	42.3843	46.445	.517	.734
Y.7	41.7518	47.032	.485	.738
Y.8	41.7512	45.588	.524	.730
TOTAL	22.2954	13.093	1.000	.786

Sumber: Output IMB SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pada variabel Kinerja memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dari pengukuran tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa total itemnya dapat dikatakan *Valid*.

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *IBM SPSS versi 22* yang bertujuan untuk mengetahui kestabilan alat ukur yang dibuat

menunjukkan hasil konsisten. Menurut Sugiyono (2019:184) menyebutkan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,60 seperti pada tabel berikut :

Tabel Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	10

Sumber: Output IMB SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari *Cronbach Alpha* senilai 0,809 yang artinya $> 0,60$ sehingga hasil tersebut telah reliabel dengan jumlah item (N) yaitu 10 Pertanyaan.

Tabel Uji Reliabilitas Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,790	12

Sumber: Output IMB SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan hasil dari *Cronbach Alpha* senilai 0,790 yang artinya $> 0,60$ sehingga hasil tersebut telah reliabel dengan jumlah item (N) yaitu 12 Pertanyaan.

Tabel Uji Realibilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	8

Sumber: Output IMB SPSS Versi 22

Berdasarkan table 13 menunjukkan hasil dari *Cronbach Alpha* senilai 0,786 yang artinya > 0,60 sehingga hasil tersebut telah reliabel dengan jumlah item (N) yaitu 8 Pertanyaan.

SIMPULAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan analisis data statistik yaitu $2,322 > t_{hitung} 0,681$ dan nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar $0,027 < 0,05$. artinya Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y), maka hipotesis1 H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Baznas Kabupaten Subang dengan analisis data statistik yaitu $3,312 > t_{hitung} 0,681$ dan nilai signifikansi Komunikasi sebesar $0,002 < 0,05$. artinya Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y), maka hipotesis2 H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Baznas Kabupaten Subang dengan analisis data statistik yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{tabel} 26,189 > f_{hitung} 3,14$ artinya Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y), maka Hipotesis 3 H_a diterima dan H_c ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi. (2017). *Pengertian Budaya Organisasi*.
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/171/4/BAB%20II.pdf>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis*.
<http://repository.unika.ac.id/20136/4/14.D1.0275%20EDUARDUS%20HENDRI%20GRADIANTO%20%289.46%29..pdf%20BAB%20III.pdf>
- Ghozali. (2013). Uji Reabilitas. <http://eprints.umg.ac.id/520/4/BAB%20III.pdf>
- Gunawan, Imam (2016) Uji Multikolinearitas.
<http://repository.uinbanten.ac.id/2103/5/BAB%20III.pdf>
- Indahsari, J. Surjanti (2017), berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional Di PT. PJB UP gresik"
<http://repository.stiedewantara.ac.id/2389/4/BAB%202.pdf>
- Kurniawati, Dewi. (2008), *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang*.
<http://etheses.uin-malang.ac.id/660/7/08510146%20Bab%202.pdf>

- Leo, Addy Chandra (2013), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat)" [https://ejournal.ap.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/08/Jurnal%20Skripsi%20Leo%20Addy%20Chandra%20\(08-30-13-07-13-18\).pdf](https://ejournal.ap.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/08/Jurnal%20Skripsi%20Leo%20Addy%20Chandra%20(08-30-13-07-13-18).pdf)
- Rismawati dan Mattalata. (2018). Pengertian Kinerja. <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2016/F.111.16.0122/F.111.16.0122-05-BAB-II-20200227030833.pdf>
- Robbin dan Judge. (2013). Pengertian Budaya Organisasi. <http://repository.unpas.ac.id/11568/5/9.%20BAB%20II.pdf>
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT. Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Taher, Amran (2021), berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo" <http://repository.stiedewantara.ac.id/2389/4/BAB%202.pdf>
- Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press
- Wibowo. 2016. Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zainal Abidin, Yusuf. (2015). *Manajemen Komunikasi Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.