

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja
(Studi Pada Kelompok Tani Sri Mulyo Malang)**

Oleh :

Adji Purnama Saputra

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Margono, SE., SU

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang, baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 responden yang di ambil dari populasi sebanyak 187 orang yang merupakan anggota dari Kelompok Tani Sri Mulyo Malang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Alat uji yang digunakan dalam untuk menguji instrument penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t serta uji dominan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan terhadap data yang ada, diperoleh temuan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang. Artinya budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.
2. Variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya budaya organisasi tidak mempunyai cukup bukti untuk berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, sedangkan variabel

komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.

3. Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang

Kata Kunci : Budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja

**Influence of Organizational Culture and Communication on Performance
(Studies in Sri Mulyo Malang Farmers Group)**

by :

Adji Purnama Saputra

Supervisor:

Prof . Dr . Margono , SE . , SU

SUMMARY

This study aims to identify and analyze the influence of organizational culture and communication on the performance of members of Farmers Group Sri Mulyo Malang , either simultaneously or partially . Type of this research is explanatory research that explains the causal relationship between variables by testing the hypothesis

This study used a sample of 65 respondents were taken from a population of 187 people who are members of the Farmers Group of Sri Mulyo Malang . Sampling using simple random sampling , which is taking a sample of members of the population was randomly without regard Yag strata in the population . Yag test equipment used in this study to test the instrument in the form of test validity , reliability testing and classical assumption . Hypothesis testing is done with F test and t test as well as the dominant test . The data analysis technique used is multiple regression analysis .

Based on the results of the study and discussion of existing data , the findings obtained as follows :

1 . Variable organizational culture (X1) and communication (X2) simultaneously affect the performance of members of Farmers Group Sri Mulyo Malang . This means that organizational culture and communication jointly affect the performance of members of Farmers Group Sri Mulyo Malang .

2 . Variable organizational culture (X1) is persial no effect on performance , meaning that organizational culture does not have enough evidence to affect the performance significantly , whereas the communication variables (X2) has a partial effect on the performance of members of Farmers Group Sri Mulyo Malang .

3 . Variable Communication (X2) the dominant influence on the performance of members of Farmers Group Sri Mulyo Malang

Keywords : organizational culture , communication , and performance

Latar Belakang

Faktor manusia dalam sebuah perusahaan harus diakui menjadi sangat penting dan sangat berperan dalam memajukan terjadinya perubahan di lingkungan usaha . Oleh karena itu, pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan.

Organisasi yang ingin diteliti adalah Kelompok Tani Sri Mulyo Malang. Kelompok Tani Sri Mulyo Malang, merupakan suatu kelompok masyarakat petani dan non tani yang terjun langsung dalam pertanian pepaya dan lidah buaya serta peternakan cacing *lumbricus rubellus* sebagai pondasi dasar dari usaha ini, oleh karena itu Kelompok Tani Sri Mulyo Malang menekankan untk membangun pondasi usaha yang baik untuk menuju pertanian berbasis organik yaitu pepaya Kalifornia dan

lidah buaya, maka Kelompok Tani ini sepakat untuk mengembangkan *cacing lumbricus rubellus* ini.

Untuk memenuhi permintaan pasar, setiap anggota kelompok tani diwajibkan untuk dapat menghasilkan 100 kg cacing *lumbricus rubellus* setiap bulannya dan hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dan anggota untuk dapat stabil dalam bekerja. Untuk itu budaya organisasi yang baik akan mengantarkan organisasi ini dalam mencapai tujuannya karena budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku da kinerja pimpinan serta anggota organisai sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi (Pabundu,2008;109).

Selama ini budaya organisasi yang telah dijalankan oleh Kelompok Tani Sri Mulyo Malang lebih pada bagaimana menjaga lingkungannya agar tetap bersih dan nyaman mengingat pakan dari cacing *lumbricus rubellus* ini adalah sampah organik bukan pada menciptakan budaya yang dapat meningkatkan kinerjanya. 5R yang dimaksud ini diantaranya;

1. Ringkas → jumlah barang sesuai dengan kebutuhan dan siap pakai
2. Rapi → setiap barang ada pada tempatnya
3. Resik → lingkungan bersih, tidak becek, tidak berbau dan bebas hama
4. Rawat → perawatan rutin, terjadwal, dan sesuai standar
5. Rajin → perbaikan berkelanjutan dan berperilaku positif

Untuk membudidayakan cacing *lumbricus rubellus* ini mempunyai beberapa kesulitan, untuk itu anggota Kelompok Tani Sri Mulyo diberikan suatu pembekalan dalam

membudidayakan cacing ini termasuk budaya organisasi dan arus komunikasi yang telah diterapkan. Sepanjang perjalanan usaha ini, dari tahun 2010-2013 tercatat bahwa cacing yang dihasilkan pertahunnya selalu mengalami peningkatan. Seperti yang terdapat dalam tabel 1.1

Tabel 1.1
Cacing Yang Dihasilkan
Pertahun (2010-2013)

No	Tahun	Jumlah cacing yang dihasilkan
1.	2010	50 kg
2.	2011	± 500 kg
3.	2012	± 1000 kg
4.	2013	± 4000 kg

Sumber : Kelompok tani Sri Mulyo Malang, 2014

Peningkatan kinerja yang baik ini dapat dilihat sebagai fenomena yang menarik dalam organisasi ini, melihat anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang tidak berada dalam satu lingkungan atau daerah yang sama. Anggota Kelompok Tani Sri Mulyo sendiri tersebar hampir di setiap daerah di Kota/Kabupaten Malang

serta beberapa kota lainnya. Komunikasi dalam organisasi yang terjalin selama ini berjalan seadanya. Anggota menghubungi pemilik jika terdapat masalah dalam peternakannya dan pemilik juga memberikan masukan serta informasi-informasi yang dibutuhkan jika anggota datang ke peternakannya. Hal ini menjadi kendala bagi organisasi untuk melakukan komunikasi yang baik antara pemilik usaha dan anggotanya.

Menurut Abdul Aziz Adam Maulida, ST selaku pemilik usaha bahwa Kelompok Tani Sri Mulyo Malang sedang berbenah dalam membentuk sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Budaya organisasi dan komunikasi yang baik merupakan salah satu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan harapan untuk mempermudah mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat ditarik sebuah judul tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang?
2. Apakah Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota kelompok Tani Sri Mulyo?
3. Apakah Komunikasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang?
4. Manakah diantara Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang?

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, ekspektasi. Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan, berperasaan sehubungan dengan masalah yang digadapinya (Matteson,2013:44).

“Organization culture as the set of shared values and norms that controls organizational members interaction with each other and with people outside the organization”(Jones, 2001:30). Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang yang berbeda di luar organisasi.

Menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2006:4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru dengan berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Selanjutnya Robbins (dalam Siswanto, 2008:478) berpendapat budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Karakteristik Budaya

Stephen P Robbins dan Timothy A Judge,(2008:256) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yaitu di antaranya:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh

mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko

2. Perhatian pada hal-hal yang rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dibandingkan individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Satabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi

menekankan

dipertimbangkannya status quo dalam perbandingannya dengan dengan pertumbuhan.

Komunikasi

Definisi Komunikasi Organisasi

Sebelum kita membahas pengertian komunikasi organisasi sebaiknya kita uraikan terminology yang melekat dalam konteks komunikasi organisasi, yaitu komunikasi dan organisasi. Komunikasi berasal dari bahasa latin “*comunis*” atau “*common*” dalam bahasa inggris berarti sama. Berkomunikasi berarti kita sedang berusaha untuk mencapai kesamaan makna, “*commones*”. Atau dengan ungkapan yang lain, melalui komunikasi kita membaca berbagai komunikasi, gagasan, atau sikap kita dengan partisipan lainnya (Marhaeni Fajar, 2009:120).

Mengenai organisasi, salah satu definisi menyebutkan bahwa organisasi merupakan satu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hirarki jenjang dan pembagian kerja mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dengan landasan konsep-konsep komunikasi dan organisasi sebagaimana yang diuraikan, maka kita dapat member batasan tentang organisasi secara sederhana, yaitu komunikasi antar manusia yang terjadi dalam konteks komunikasi. Atau dengan meminjam definisi dari gold halber, komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain (Marhaeni Fajar, 2009:121).

Jaringan Komunikasi Formal

Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi menurut Ari Muhammad (2007:107).

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan.

2. Komunikasi ke Atas

Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam organisasi. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan

keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal Rivai, 2009:547)

Sementara itu menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2), pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil kerja pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Hipotesis

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2007:135).

- Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.
- Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.
- Budaya Organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.
- Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan komunikasi terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory, karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dan anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.

Menurut Singarimbun dan Effendi dalam Rosa (2011 : 24), bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Alasan utama pemilihan jenis explanatory ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, dan dengan *explanatory research* ini, apa yang dirumuskan dan apa yang menjadi tujuan dari penelitian dapat diperoleh.

Populasi

Populasi menurut Lind, et al., (Terjemahan, 2007 : 7) adalah keseluruhan individu atau objek tertentu atau ukuran yang diperoleh dari semua objek tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang yang berjumlah 187 orang (Kelompok Tani Sri Mulyo,2104)

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiono,2010:81). Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* teknik yang dalam pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Besarnya sampel yang digunakan mengacu pada rumus dari Slovin dalam Lestari (2006:43)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dengan keterangan :

n= jumlah sampel

N= ukuran populasi

e= batas kesalahan

$$\begin{aligned} \text{Yaitu : } n &= \frac{187}{1+187(0.1^2)} \\ &= 65,15 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 65.

Sumber Data

Sumber data berupa benda, hal, atau orang dimana peneliti mengamati,

membaca, dan bertanya tentang data yang nantinya akan digunakan sebagai sumber data. Sumber data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objeknya (Sumarsono, 2004 :69). Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada karyawan dan anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, misalnya data tingkat pendapatan seseorang yang diperoleh dari peneliti lain yang tidak diperoleh langsung dari yang bersangkutan, atau dari catatan kantor atau dari manasaja, yang sudah diolah atau belum diolah (Sumarsono, 2004 :69).

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian Validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer melalui program SPSS 21

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X _{1.1.1}	0,554	0,000	Valid
	X _{1.1.2}	0,583	0,000	Valid
	X _{1.2.1}	0,459	0,000	Valid
	X _{1.2.2}	0,562	0,000	Valid
	X _{1.3.1}	0,557	0,000	Valid
	X _{1.3.2}	0,623	0,000	Valid
	X _{1.4.1}	0,578	0,000	Valid
	X _{1.4.2}	0,526	0,000	Valid
	X _{1.5.1}	0,614	0,000	Valid
	X _{1.5.2}	0,694	0,000	Valid
	X _{1.6.1}	0,395	0,001	Valid
	X _{1.6.2}	0,462	0,000	Valid
Komunikasi (X ₂)	X _{1.7.1}	0,641	0,000	Valid
	X _{2.1.1}	0,362	0,003	Valid
	X _{2.2.1}	0,713	0,000	Valid
	X _{2.2.2}	0,475	0,000	Valid
	X _{2.3.1}	0,668	0,000	Valid
Kinerja (Y)	X _{2.3.2}	0,713	0,000	Valid
	Y ₁	0,710	0,000	Valid
	Y ₂	0,755	0,000	Valid
	Y ₃	0,668	0,000	Valid
	Y ₄	0,629	0,000	Valid
	Y ₅	0,549	0,000	Valid
	Y ₆	0,474	0,000	Valid

Sumber : Data yang diperoleh, 2014

Tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan X₁ dan X₂ dan

Y mempunyai signifikansi kurang dari 5% (0,05) dan nilai r (nilai korelasi) lebih besar dari nilai kritis 0,3 (Sugiyono 2004;142) dengan demikian bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid. Dari hasil Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk budaya organisasi, komunikasi dan kinerja dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan dimensi suatu variabel yang disusun dalam kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dimana SPSS 21 terdapat pada *Standardized item alpha* dengan ketentuan $alpha (\alpha) \geq 0,6$ maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Hasil Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,741	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,729	Reliabel
Kinerja (Y)	0,752	Reliabel

Sumber : Data yang diperoleh, 2014

Dari Tabel hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Dalam memalukan analisis regresi berganda diperlukan suatu persyaratan berupa asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik statistik. Uji asumsi klasik dan normalitas dipergunakan untuk mengetahui apakah data layak diolah dengan menggunakan analisis regresi.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam uji asumsi normalitas menggunakan analisis grafik. Pengujian normalitas data dapat diketahui melalui grafik *Normal Probability Plot* yang berfungsi untuk

membandingkan distribusi dari normal. Kita dapat dikatakan berdistribusi normal apabila penyebaran data (titik) mengikuti garis lurus diagonal, akan tetapi apabila persebaran menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data.

Output Pengujian Normalitas



Sumber : Data yang diperoleh, 2014

Berdasarkan hasil pengujian normalitas seperti yang terlihat pada grafik *Normal Q-Plot* di atas, dapat diketahui bahwa persebaran titik-titik masih berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki

kemiripan antar variabel independen dalam suatu model serta menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen. Metode yang digunakan untuk menguji adanya multikolinieritas adalah membandingkan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak kurang dari 0,1 dan tidak lebih dari 10 maka dapat dikatakan data terbebas dari multikolinieritas (Ghazali,2006). Dalam penelitian ini diperoleh nilai *tolerance* VIF sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X ₁)	2,56	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi (X ₂)	2,56	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data yang diperoleh, 2014

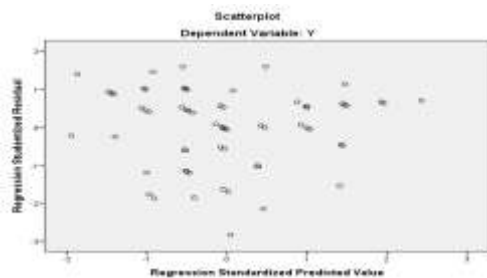
4.5.3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas

dipergunakan untuk menguji adanya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Apabila residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Salah satu cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, atau menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, tetapi titik-titik memiliki pola yang tidak teratur menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas. Grafik *scatterplot* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut yang menyatakan bahwa data yang diteliti merupakan homokedastisitas :

Output Pengujian Heteroskastisitas



Sumber : Data yang diperoleh, 2014

Analisis Regresi Linier Berganda

Proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan Komunikasi (X_2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja (Y)

Ringkasan Analisis Regresi

Variabel	Standard Coefisien	t	Sig
	B		
Constant		1,966	0,054
X_1	0,056	0,396	0,693
X_2	0,675	4,784	0,000
R	0,720		
R^2	0,518		

Sumber : Data yang diperoleh, 2014

Adapun model yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,056 X_1 + 0,675 X_2$$

Dimana :

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komunikasi

Y = Kinerja

Penjelasan model tersebut adalah :

1. $B_1 = 0,056$

Merupakan nilai koefisien beta variabel Budaya Organisasi (X_1). Koefisien beta bernilai positif menunjukkan pengaruh searah, artinya jika besar budaya organisasi mempengaruhi anggota, maka kinerja akan bertambah.

2. $B_2 = 0,675$

Merupakan nilai koefisien beta variabel Komunikasi (X_2). Koefisien beta bernilai positif menunjukkan pengaruh searah, artinya jika besar komunikasi mempengaruhi anggota, maka kinerja akan bertambah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 4.12 model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,518. Hal ini berarti bahwa model regresi yang menjelaskan pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 51,8% dan sisanya 48,2% dijelaskan variabel lain yang terdeteksi

tetapi tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.502	1.87254	1.574

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama (Uji F)

Hasil uji F pada analisis regresi berganda dapat dilihat dari Tabel 4.13 sebagai berikut :

Hasil Uji F – Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	233.617	2	116.809	33.313	.000 ^b
¹ Residual	217.398	62	3.506		
Total	451.015	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat dilihat nilai sig 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33.313 > 1.669$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi analisis regresi berganda dan uji F ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis Kedua (Uji t)

Pengujian t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y

Hasil Simultan Analisis Regresi

Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	5.095	2.592		1.966	.054		
X1	.030	.075	.056	.396	.693	.390	2.562
X2	.870	.182	.675	4.784	.000	.390	2.562

a. Dependent Variable: Y

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% yaitu :

1. Jika probabilitas 0,05 lebih kecil atau dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($t < 1,669$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
2. Jika probabilitas 0,05 lebih besar atau dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t > 1,669$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

Dari hasil analisis berganda Tabel 4.14, pada kolom signifikansi diperoleh keterangan :

1. Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai signifikansi sebesar 0.693 atau lebih besar dari nilai 0,05 dan t sebesar 0,396 atau lebih kecil dari 1,669. Dengan kata lain $0,693 > 0,05$ dan $0,396 < 1,669$ sehingga diputuskan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja dengan kesalahan 5%
2. Variabel komunikasi (X_2) mempunyai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 dan t sebesar 4,784. Dengan kata lain $0,000 < 0,05$ dan $4,784 > 1,669$ sehingga diputuskan H_0 ditolak, demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (Simultan), dan dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang. Artinya bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, budaya organisasi mempunyai nilai beta yang positif, artinya bahwa semakin baik budaya organisasi yang diciptakan maka semakin baik juga kinerja yang akan diperoleh pada anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang. Hal yang mendasari mengapa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ini dikarenakan di antaranya anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang tidak berada pada satu wilayah sehingga nilai-nilai dalam organisasi tidak tersampaikan dengan baik sehingga beberapa indikator-indikator dalam budaya organisasi itu sendiri tidak dapat terpenuhi. Hal lain yang mendasari tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja ini dikarenakan 5 R yang selama ini diterapkan pada Kelompok Tani Sri Mulyo mempunyai keterbatasan dalam penelitian ini untuk dijadikan sebagai indikator yang spesifik meskipun secara tidak langsung 5R merupakan bagian dari indikator yang kedua yaitu perhatian pada hal-hal yang rinci.

Komunikasi Terhadap Kinerja

Pada pengujian yang menggunakan analisis regresi linier berganda ini dapat diketahui bahwa komunikasi mempunyai koefisien beta paling besar. Artinya, komunikasi merupakan yang paling berpengaruh

(dominan) terhadap kinerja Anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang. Hal ini berarti bahwa kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo lebih banyak dikarenakan komunikasi yang baik

Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang. Komunikasi dalam Kelompok Tani Sri Mulyo Malang terlihat dari bagaimana pemilik memberikan perintah yang jelas terhadap anggotanya saat memberikan pembekalan dan informasi-informasi mengenai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan serta anggota Kelompok Tani Sri Mulyo yang selalu datang ke pertanakan induk untuk berkonsultasi masalah-masalah yang dihadapi dipeternakannya kepada pemilik ataupun kepada bagian kepala bagian operasional. Hal ini membantu organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan yang diinginkan, dan tentunya akan berpengaruh terhadap

kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.

Kinerja Anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang

Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa hal yang sangat terlihat dari kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang adalah kualitas dari cacing yang dihasilkan oleh anggota-anggotanya. Meski ada beberapa kendala diantaranya masih ada anggota yang mencampurkan cacing lokal dengan cacing ternaknya tersebut, namun masih dalam batas yang sangat kecil sehingga tidak mempengaruhi kualitas cacing dari Kelompok Tani Sri Mulyo Malang itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Anggota memiliki prioritas dalam bekerja yang membuat pekerjaan dapat dilakukan seefisien mungkin dan budaya organisasi dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan

kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.

2. Perintah yang diberikan pemilik kepada anggotanya selama ini sudah jelas, hal ini membuktikan komunikasi yang terjalin baik dan membantu mengefektifkan pekerjaan yang ada yang tentunya dapat meningkatkan kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.
3. Produk yang dihasilkan berkualitas, membuktikan kinerja yang dilakukan oleh anggota sesuai dengan tujuan dari Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.

5.2. Saran

Saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kelompok Tani Sri Mulyo Malang untuk meningkatkan kinerja anggotanya sehubungan dengan budaya organisasi dan komunikasi.

Dari penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan pertimbangan Kelompok Tani Sri Mulyo Malang

dalam kaitannya dengan penerapan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja anggotanya adalah sebagai berikut :

1. Libatkan semua aspek dalam organisasi yang meliputi anggota, karyawan dan pemilik dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dengan mengadakan pertemuan-pertemuan rutin agar budaya organisasi tentang orientasi bersama tim dapat tercipta dengan baik dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja anggota Kelompok Tani Sri Mulyo Malang.
2. Memberi kesempatan kepada anggota untuk mengungkapkan keluhan, saran, dan kebenaran yang terjadi pada kondisi yang sebenarnya. Hal ini dapat lebih meningkatkan kinerja karena akan terjalin komunikasi yang baik di dalam organisasi dalam memecahkan masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi ini sendiri.
3. Pemilik harus bisa lebih memperhatikan lagi anggotanya dalam membantu dan membimbing untuk dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan, karena selama ini banyak di antara anggota-anggotanya yang masih belum bisa bekerja sesuai target dan waktu yang telah ditentukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas lagi dengan menambah 5R kedalam indikator-indikator budaya organisasi dan penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arni Muhammad, 2007, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara. Jakarta

Asfar Halim Dalimunthe, 2009, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi dan Komunikasi*

Pengelolaan Data Elektronik Kota Medan), Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatra Utara Medan.

Dede Hasan Kurniadi, 2011, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Imam Ghazali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

John M Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, 2013, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Lind, Marchal, Wathen, 2008, *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*, Salemba Empat, Jakarta.

Marhaeni Fajar, 2009, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Matondang., 2008, *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN-Malang Press. Malang.

Pabundu Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkata Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta

Robert Kreitner&Angelo Kinicki,2003, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Sony Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Stephen P Robbins, Timothy A Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Veithzal Rivai,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Murai Kencana. Jakarta.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*,
Raja Grafindi Persada, Jakarta