



Rizvina Afrida¹
 Awaludin²
 Ahmad Yudhira³

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) KOTA MEDAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Komunikasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai, mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai, serta mengetahui pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Medan. Penelitian ini dilakukan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Medan dengan sampel sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung variabel kemampuan komunikasi adalah 4,287 dan nilai ttabel 1,662 dengan nilai sighitung 0,000 dan nilai sigtabel 0,05. Nilai thitung variabel budaya organisasi 1,388 dan nilai ttabel sebesar 1,662 dengan nilai sig 0,169 dan nilai sigtabel 0,05. Serta nilai fhitung variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi adalah 2,709 dan nilai ftable 16,702 dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) dan nilai Adjusted Rsquare yaitu 26,1% atau 26,1% sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan Komunikasi, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja.

Abstract

This research aims to determine the partial influence of communication skills on employee work performance, determine the partial influence of organizational culture on employee work performance, and determine the influence of communication skills and organizational culture simultaneously on the work performance of National Population and Family Planning Agency (BKKBN) employees. Medan City. This research was carried out by the Population and Family Planning Agency National (BKKBN) Medan City with a sample 90 people. Technique the sampling in this research was total sampling so the size the sample in this study was 90 people. The research result show the t-calculated value of the communication ability variable is 4,287 and the t-table value is 1,662 with a sigcount value of 0,000 and a sigcount value of 0,05. The t-value is 1,388 and the t-table value is 1,662 with sig value 0, 169 with sig value 0,05. As well as the calculated value of the ability variable communication and organizational culture is 2,709 and the f-table value is 16,702 and the sig value ($0,000 < 0,05$) and the Adjusted Rsquare value is 26,1% while the remaining 73.9% was influenced by other factors outside this research.

Keywords: Communicational Skills, Organizational, Job Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

^{1,2,3,4)} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Tjut Nyak Dhien
 email: rizvinaafrida@gmail.com

Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya (Nurmasari dan Zulkifli, 2015:191).

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional disingkat BKKBN adalah Lembaga Pemerintah Non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Berdasarkan pengamatan yang terlihat di BKKBN Kota Medan budaya organisasi yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi sepenuhnya mencapai sasaran yang diharapkan. Semua itu dikarenakan budaya organisasi yang belum optimal, berdasarkan pengamatan adanya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepay waktu namun hanya untuk mengikuti upacara pagi dan mengisi absensi kehadiran.

Selain budaya organisasi komunikasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena komunikasi merupakan faktor penting bagi organisasi, karena tanpa adanya komunikasi kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Komunikasi antar pribadi yang terjadinya antara pimpinan dan bawahan yang baik dapat berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

Oleh karena itu komunikasinya relative rendah, hubungan antar pimpinan dan bawahan masih belum terjalin dengan baik, prestasi pegawainya belum maksimal, budaya organisasi belum optimal. Selain itu, adanya kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negative pada prestasi kerja pegawai itu sendiri. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor di antaranya hubungan antara bawahan dan atasan kurang komunikatif dan begitu juga dengan bawahan sehingga hal ini akan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang semakin lama semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kemampuan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai BKKBN Kota Medan. (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai BKKBN Kota Medan. (3) Pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai BKKBN Kota Medan.

Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama pemahaman tentang pengertian prestasi kerja dapat didefinisikan oleh beberapa para ahli, Menurut Hasibuan dalam penelitian Saragih (2019:239) prestasi kerja artinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Pengertian prestasi kerja menurut byars dan Rue dalam Sutrisno (2014:150) prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaanya.

Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari perkataan communication, yang artinya pertukaran pikiran. Dan istilah communication tersebut bersumber dari kata Communis yang berarti sama. Komunikasi dapat terjadi ketika terdapat kesamaan makna antara pesan yang dimaksud oleh pembicara (komunikator) dengan pesan yang diterima oleh individu lawan bicaranya (komunikan). Orang yang dapat melakukan komunikasi secara efektif disebut komunikatif. Dalam komunikasi antara dua orang, komunikasi terjalin ketika adanya memiliki pemahaman yang sama. Untuk keperluan definisi ini, komunikator pada dasarnya adalah pencapaian kepentingan yang sama di antara mereka yang terlibat dalam komunikasi dan perbedaan antara komunikator (pembawa pesan) dan komunikan (penerima pesan) dari pesan yang disampaikan. Diperlukan kesetaraan agar komunikasi yang baik dan efektif, sehingga komunikator memahami apa yang komunikator maksudkan (Effendy, 2015:9).

Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah tingkat keterampilan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung (Purwanto, 2015:23).

Budaya Organisasi

Menurut Sudaryono (2017:7), budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Dinamika budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

METODE

Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling total atau sampel sensus, di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Populasi penelitian adalah 90 orang pegawai yang bekerja di BKKBN Kota Medan. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. **Variabel Independen (Bebas)** : Variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari dua, yaitu:
 - a. X_1 : Kemampuan Komunikasi
 - b. X_2 : Budaya Organisasi
2. **Variabel Dependend (Terikat)** : Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah **Prestasi Kerja Pegawai (Y)**, yang dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer dan sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara responden yang lain. Data sekunder, yaitu data yang berasal dari buku atau jurnal yang berhubungan dengan apa yang diteliti sebagai tambahan pendukung data primer.

Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan langsung pada objek penelitian, yaitu 90 pegawai BKKBN Kota Medan.
2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017:220).
3. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode utama menggali dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pernyataan tertulis yang harus diisi oleh responden. Menurut Ghazali (2016:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan Questionnaire adalah skala likert.
4. Teknik Analisis Data
 - a. Uji Validitas

Valid berarti instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sugiyono, (2017:172). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrument yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.
 - b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.
5. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov.
 - b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018:108).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS: Uji ini dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. jika varians dari residul satu pengamatan ke pemengamatan lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Identitas	Frekuensi	%
Perempuan	56	62,22	
Laki-Laki	34	37,78	
Total	90	100,00	

Sumber: diolah peneliti (2024)

Perempuan sebanyak 62,22% dan laki-laki 34%. Mayoritas pegawai perempuan dan minoritas pegawai laki-laki.

Tabel 2. Umur Responden

Umur	Identitas	Frekuensi	%
15-25 Tahun	2	2,22	
26-36 Tahun	42	46,67	
37-47 Tahun	24	26,67	
48-58 Tahun	22	24,44	
Total	90	100,00	

Sumber: diolah peneliti (2024)

Kisaran umur 26-36 tahun sebanyak 42 orang persentase 46,67%, umur 37-47 tahun ada 24 orang dengan persentase 26,67%, umur 48-58 tahun ada 22 orang dengan persentase 24,44% dan umur 15-25 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2,22%.

Tabel 3. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Identitas	Frekuensi	%
1-11 Tahun	54	60	
12-22 Tahun	13	14,44	
23-33 Tahun	17	18,89	
34-58 Tahun	6	6,67	
Total	90	100,00	

Sumber: diolah peneliti (2024)

Mayoritas pegawai dengan lama bekerja berada dikisaran 1-11 tahun sebanyak 54 orang persentase 60%, kisaran 23-33 tahun sebanyak 17 orang persentase 18,89%, kisaran 12-22 tahun sebanyak 13 orang pesentase 14,44%, dan kisaran 34-58 tahun sebanyak 6 orang persentase 6,67%.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Identitas	Frekuensi	%
SMA/SMK	-	-	-
Diploma (D3)	5	5,56	
Sarjana (S1)	66	73,33	
Magister (S2)	16	17,78	

	Doktor	3	3,33
	Total	90	100,00

Sumber: diolah peneliti (2024)

Mayoritas pegawai berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 66 orang (5,56%), pendidikan Magister (S2) sebanyak 16 orang (17,78%), pendidikan Diploma (D3) sebanyak 5 orang (5,56%), dan pendidikan Doktor (S3) sebanyak 3 orang (3,33%).

2. Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 22. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 90 responden. Adapun nilai rtable dengan ketentuan $df = \text{jumlah responden} = 90$ dan taraf signifikansi = 0,05 (5%) dengan derajat bebas ($df-2 = 90-2 = 88$, sehingga $r(0,05:88)$, diperoleh rtable adalah 0,207. Jika rhitung (untuk tiap-tiap pernyataan dapat dilihat pada kolom Corrected item pernyataan total correlation) lebih besar dari rtable dan nilai positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Komunikasi

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation(r hitung)	r _{tabel}	keterangan
Item 1	0,452	0,207	Valid
Item 2	0,633	0,207	Valid
Item 3	0,403	0,207	Valid
Item 4	0,407	0,207	Valid
Item 5	0,262	0,207	Valid
Item 6	0,305	0,207	Valid
Item 7	0,216	0,207	Valid
Item 8	0,213	0,207	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation(r hitung)	r _{tabel}	keterangan
Item 1	0,258	0,207	Valid
Item 2	0,225	0,207	Valid
Item 3	0,217	0,207	Valid
Item 4	0,369	0,207	Valid
Item 5	0,294	0,207	Valid
Item 6	0,461	0,207	Valid
Item 7	0,210	0,207	Valid
Item 8	0,422	0,207	Valid
Item 9	0,420	0,207	Valid
Item 10	0,543	0,207	Valid
Item 11	0,214	0,207	Valid
Item 12	0,387	0,207	Valid
Item 13	0,423	0,207	Valid
Item 14	0,208	0,207	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation(r hitung)	r tabel	keterangan
Item 1	0.392	0,207	Valid
Item 2	0.377	0,207	Valid
Item 3	0.241	0,207	Valid
Item 4	0.391	0,207	Valid
Item 5	0.242	0,207	Valid
Item 6	0.319	0,207	Valid
Item 7	0.268	0,207	Valid
Item 8	0.349	0,207	Valid
Item 9	0.371	0,207	Valid
Item 10	0.384	0,207	Valid
Item 11	0.209	0,207	Valid
Item 12	0.211	0,207	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $> 0,207$ dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas item uji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS 22. Akan dilihat nilai Cronbach Alpha untuk reliabilitas keseluruhan item dalam suatu variabel. Uji Reliabilitas kemampuan komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Kemampuan Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.685	9

Sumber: Hasil data SPSS 22 (2024)

Tabel 9. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.676	15

Sumber: Hasil data SPSS 22 (2024)

Tabel 10. Uji Reliabilitas Kemampuan Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.671	13

Sumber: Hasil data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Reliabilitas dari keseluruhan variabel Kemampuan komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Prestasi Kerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 ($0,685 > 0,60$), ($0,676 > 0,60$), dan ($0,671 > 0,60$). Sehingga dinyatakan bahwa kuesioner Kemampuan Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Prestasi Kerja Pegawai (Y) dinyatakan reliable.

Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui pemenuhan suatu modal regresi linear yang BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Adapun hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64201757
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.074
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

- Test distribution is Normal
 - Calculated from data.
 - Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Hasil data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, data distribusi normal dengan nilai test statistic sebesar 0,167 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$, maka terjadi gejala multikolinearitas. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Coefficients^a

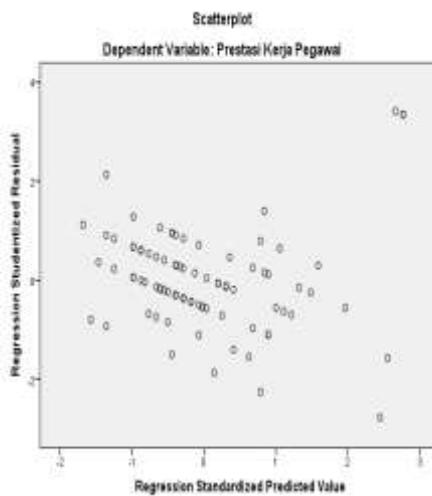
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.690	4.307		5.965	.000		
Kemampuan Komunikasi	.490	.114	.443	4.287	.000	.776	1.288
Budaya Organisasi	.109	.079	.144	1.388	.169	.776	1.288

- a. Dependent variable: Prestasi Kerja Pegawai
 Sumber: Data Hasil SPSS 22 (2024)

Dari setiap variabel bebas, dimana nilai Tolerance kemampuan komunikasi dan budaya organisasi ($0,776 > 0,10$); nilai VIF kemampuan komunikasi dan budaya organisasi yaitu ($1.288 < 10,0$). Hal ini membuktikan bahwa setiap pernyataan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan diagram scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residuinya (SRESID). Jika grafik membentuk suatu pola tertentu, ini menandakan telah terjadinya heteroskedastisitas. Dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Hasil SPSS 22 (2024)

Berdasarkan data pada Gambar 3 tidak adanya pola tertentu yang terbentuk serta butiran yang menyebar dipusaran angka 0 (nol) sumbu variabel bebas, maka dapat diartikan kesimpulan bahwa model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kota Medan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficie nts		Stan dardi zed Coef ficie nts	t	Sig.	Collinea rity Statistic s	
	B	Std. Err or				Tol erance	V If
1 (Con stant)	25. 690	4.3 07		5.9 65	.00 0		
Kem ampu an Kom unika si	.49 0	.11 4	.443	4.2 87	.00 0	.77 6	1. 2 8 8
Buda ya Orga nisas i	.10 9	.07 9	.144	1.3 88	.16 9	.77 6	1. 2 8 8

a. Dependent variable: Prestasi Kerja Pegawai
Sumber: Data Hasil SPSS 22 (2024)

Adapun persamaan yaitu: $Y = 25,690 + 0,490 X_1 + 0,109 X_2 + 0$. Adapun penjelasannya dari persamaan regresi linear berganda pada tabel diatas sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 25,690, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel bebas (X) berupa Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi nilainya sebesar 0, atau bila Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi tidak ada maka nilai Prestasi Kerja (Y) pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kota Medan sudah ada sebesar 25,690.

2) Koefisien Regresi Variabel Kemampuan Komunikasi (X_1)

Nilai koefisien regresi Kemampuan Komunikasi sebesar 0,490 artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel X_1 , sedangkan variabel X_2 bersifat konstan, maka nilai variabel Y akan ikut meningkat sebesar 0,490 demikian juga sebaliknya.

3) Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,109 artinya apabila atau penambahan pada variabel X_2 sedangkan variabel X_1 konstan, maka nilai variabel Y akan ikut meningkat sebesar 0,109 demikian juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu Kemampuan Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat berupa Prestasi Kerja Pegawai (Y) Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota medan. Penelitian menggunakan program SPSS versi 22. Dari tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstand ardized Coeffici ents			t	Si g.	Collinear i ty Statistics	
	B	Std. Err or	bet a			Tol erance	VIf
1 (Const ant)	25.690	4.307		5.965	.000		
Kemampuan Komunikasi	.490	.114	.443	4.287	.000	.776	1.288
Budaya Organisasi	.109	.079	.144	1.388	.169	.776	1.288

a. Dependent variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data Hasil SPSS 22 (2024)

Secara parsial dari setiap variabel didapatkan nilai coefficients serta ttabel diperoleh dari tabel t melalui perhitungan ($df-1=90-1=89$) dan $\alpha=0,05$ menurut (Rifkan:2022) maka nilai ttabel = 5.965, penjelasannya sebagai berikut:

- Pengaruh Kemampuan Komunikasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Nilai t_{hitung} kemampuan komunikasi 4.287 dan nilai t_{tabel} 1,662. Ketentuan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} dan $sig_{hitung} > sig_{tabel}$ atau $(4.287 > 1,662)$ dan $(0,000 < 0,05)$. dengan demikian, variabel kemampuan komunikasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) Kota Medan.
- Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Nilai t_{hitung} budaya komunikasi 1,388 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Ketentuan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(1,388 < 1,662)$ dan $(0,169 > 0,05)$. Dengan demikian, variabel budaya organisasi

secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) Kota Medan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F untuk melihat secara simultan pengaruh signifikan Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Medan. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Dari tabel sebagai berikut:

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	92.136	2	46.068	16.702	.000 ^b
	residual	239.964	87	2.758		
	Total	332.100	89			

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Komunikasi

Sumber: Data Hasil SPSS 22 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 21, diketahui bahwa nilai Fhitung variabel Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi adalah 2,709 (dalam rumus Excel=FINV(0,05,3,89) dengan ketentuan Fhitung > Ftabel dan sighitung< sigtabel atau $(16,702 > 2,709)$ dan $(0,000 < 0,05)$). Dengan demikian, Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Medan.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara persial dengan menggunakan koefisien determinasi. Terlihat dari tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.261	1.66078

Sumber: Data Hasil SPSS 22 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Rsquare yaitu 0,277 atau $R^2 \times 100\% = 27,7\%$ sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian maka peneliti mencoba memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas di dalam ini yaitu:

- Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Medan Berdasarkan hasil Uji t (parsial) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ ($4,287 > 1,662$) dan $(0,000 < 0,05)$. Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan komunikasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) Kota Medan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lilian dan Muhni Pamuji (2021) secara parsial yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ ($3,547 > 1,679$) dan $(0,001 < 0,05)$. Artinya berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai. hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) Kota Medan dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh signifikan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Medan Berdasarkan hasil Uji t (parsial) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ ($1,388 < 1,662$) dan ($0,169 > 0,05$). Dengan demikian, variabel budaya organisasi secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) Kota Medan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Estu Gustari et al., (2023) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang bekerja di PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dibuktikan pada tabel 4.11 uji t bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki $t_{hitung} 1,594$ yang berarti lebih kecil dar t_{tabel} yaitu ($1,594 < 1,660$) dan memiliki nilai sig sebesar $0,114 > 0,05$ yang berarti tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini tidak diterima.
3. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Medan Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ ($16,702 > 2,047$) serta ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota medan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Muhammad Yusril Okta Reza dan Hilmatus Sahla (2022) secara simultan yang menyatakan $F_{hitung} (23,066) > F_{tabel} (2,51)$ dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), komunikasi (X_3), dan pengalaman kerja (X_4) sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja (Y) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara.

SIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh, peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu kemampuan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih besar dari 0,05.
3. Berdasarkan uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu tingkat kemampuan komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota medan.
4. Berdasarkan koefisien determinasi bahwa nilai R_{square} yaitu 0,277 atau $R^2 \times 100\% = 27,7\%$ sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang terlibat yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Ucapan terimakasih untuk dosen pembimbing yang sudah memberikan masukan, arahan, dan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- ALI, ZAINUDDIN. (2018). METODE PENELITIAN HUKUM. JAKARTA: SINAR GRAFIKA.
 Amirullah. (2018). Manajemen Sumber Daya. Bandung: CV.Pustaka.
 Basuki, A.T. (2015). Regresi dalam Penelitian ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta.
 Danang, S. (2019). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Kondsep, Strategi dan Kasus). Jakarta: PT. Buku Seru.

- Devito, J.A. (2017). *The interpersonal Communication Book*. Fifteenth Edition. USA: Pearson Education, Inc.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gustari, E., Kirana, K. C.& Subiyanto, D. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Jabatan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haslinda, Nurasiah.(2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasiterhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV* (Pabrik Gula Takalar). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Jufrizien. (2017). *Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kartika RW. (2017). *Pengelolaan Gangren Kaki Diabetik*. *Contin Med Educ* J.44(1).18–22.
- Kurniawan, Agung Widhi, dan Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lilian, &Pamuji, M. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan Prestasi Kerja Karyawan*. PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
- Machali, Imam. (2015). *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS sebagai Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.
- Nurmasari dan Zulkifli. (2015). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Mahfudoh. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudera Banten*. MANNERS. Vol 1, No 1.
- BIBLIOGRAPHY** Manalu, J. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sai Indonesia Cabang Jakarta*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S. (2015). *Pegawai Negeri Sipil dan Afiliasi Politiknya di Indonesia*. Semarang: Insan Cendekia Muda.
- Purwanto, N. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Bandug: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putro, G. S. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1).
- <https://doi.org/10.37476/jbk.v6i1.127>.
- Reza, M. Y., & Sahla, H. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara*.
- Rifkhan (2022) *Membaca Hasil Regresi Data Panel*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sinaga, N. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan*.
- Sudaryono, (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Depublish.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto, Danang. (2019). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus). Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy, (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Trianto. (2015). Model Pembelajaran Terpadu. Jakarta: PT Bumi Aksara.