
**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PERSEPSI PERSEPSI KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN WONOGIRI**

Dwi Retno Suryani¹, Atik Hendarwati²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “YKP” Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Internal Communication and Organizational Culture on Employee Performance Perception.

This type of research is a survey research, with a quantitative approach. The research sample of 50 employees of the District and District Empowerment Office of Wonogiri District. The research data are primary data obtained through questionnaires with alternative answers using a five-point Likert scale, with saturated sampling techniques. Data analysis techniques to answer the problem formulation are broken down into three hypotheses that are tested by t test and F test.

T test results show that there is a positive and significant influence between Internal Communication on Employee Performance Perception with a significance value of 0,000 and there is also a positive and significant influence between Organizational Culture on Employee Performance Perception with a significance value of 0.012. F Test results show that there is a significant influence between Internal Communication and Organizational Culture on Employee Performance Perception with a significance value of 0,000.

The multiple linear regression equation also shows the corresponding relationship with the results of the partial test or its t test, namely: $Y = 29,671 + 1,098 X_1 + 0,171 X_2 + \square$.

Keywords: internal communication, organizational culture, Perception of Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai.

Jenis penelitian merupakan penelitian survey, dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 50 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert lima poin, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah dijabarkan menjadi tiga hipotesis yang diuji dengan uji t dan uji F.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Persepsi Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai nilai signifikansi 0,012. Hasil Uji F menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi 0,000.

Persamaan regresi linier berganda juga menunjukkan hubungan yang sesuai dengan hasil uji parsial atau Uji t nya, yaitu: $Y = 29,671 + 1,098 X_1 + 0,171 X_2 + \varepsilon$.

Kata kunci: *komunikasi internal, budaya organisasi, Persepsi Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan suatu organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apabila sumber daya manusianya bekerja dengan maksimal. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower*. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah bagaimana mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan sumber daya manusia tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang ada tidak bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Demikian juga pegawai yang merupakan sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata. Setiap instansi pemerintah mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat yang maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika instansi tersebut ditangani oleh manajemen yang bagus. Apabila didalam instansi tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka Persepsi Kinerja Pegawai akan tinggi dan hasilnya akan maksimal.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri adalah suatu instansi pemerintah yang bergerak di bidang komunikasi dan budaya

organisasi yang bertugas meningkatkan kualitas dan memberdayakan peran perempuan dalam masyarakat khususnya dan dalam sistem pemerintahan pada umumnya. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan ditemukan beberapa fenomena terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri, seperti: terlambat masuk kantor, pegawai pulang lebih cepat dari jam pulang yang telah ditentukan, istirahat terlalu lama dan menunda-nunda pekerjaan. Pegawai lebih senang melakukan aktivitas seperti mengobrol daripada menyelesaikan pekerjaan, kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai yang keluar pada waktu jam kerja. Hal ini akan memicu rendahnya kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri yang akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang pada akhirnya berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan dari pekerjaan tersebut.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja dimana hal ini antara lain perlunya komunikasi internal yang baik. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Muhammad, 2009:5). Komunikasi akan sangat berpengaruh terhadap kelancaran, kemudahan, dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Komunikasi internal merupakan komunikasi antar personel yang ada dalam organisasi yang harus senantiasa dikembangkan, baik oleh pimpinan maupun oleh para pegawainya. Faktor lain yang dapat memberikan andil besar dalam meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbin, 1996:289). Budaya organisasi merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat menjadi kunci keberhasilan suatu

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang ada maka lah di atas penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.”**

Rumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri?
3. Apakah Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

LANDASAN TEORI

Teori Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Pengertian komunikasi memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami, terlebih lagi bila yang terlibat komunikasi memiliki referensi yang berbeda, atau komunikasi berjalan satu arah misalnya dalam media massa, tentunya untuk membentuk persamaan ini akan mengalami banyak hambatan (Effendy, 2006:5). Menurut Senjaya (2007: 121) Komunikasi adalah suatu proses dengan mana kita bisa memahami dan dipahami oleh orang lain. Komunikasi merupakan proses yang dinamis dan secara konstan berubah sesuai dengan situasi yang berlaku. Sedangkan Muhammad (2009:5) menyebutkan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dilihat bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan (Febrian, 2016). Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi. Dengan kata lain

komunikasi internal penerima pesannya adalah orang yang berada dalam organisasi tersebut (Febrian, 2016).

Bentuk Komunikasi Internal

Komunikasi internal terbagi dalam tiga kegiatan (Muhammad, 2009:52), yaitu:

1. Komunikasi Vertikal, yaitu komunikasi secara timbal balik (*two way traffic communication*) dari atas (pimpinan atau manajer) ke bawah. Dalam proses komunikasi vertikal secara *upper communication* atau *downward communication* pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, pengarahan, informasi, penjelasan, teguran, dan lain-lain pada bawahan. Sebaliknya, pada proses komunikasi vertikal secara *down up communication* atau *upward communication* bawahan memberikan laporan, gagasan, usul atau saran kepada pimpinan. Komunikasi dua arah secara timbal balik dalam organisasi sangat penting. Pimpinan harus mengetahui laporan, tanggapan, gagasan, saran dari bawahan sebagai petunjuk efektif tidaknya atau efisien tidaknya kebijakan yang telah dilakukan.
2. Komunikasi Horizontal, yaitu komunikasi secara mendatar antara anggota staf dengan anggota staf lainnya. Apabila dalam komunikasi vertikal lebih bersifat formal maka dalam komunikasi horizontal seringkali berlangsung dalam suasana tidak formal. Komunikasi dapat berlangsung pada saat waktu beristirahat, dalam perjalanan pulang, atau disela waktu rekreasi bersama. Hal yang dibicarakan lebih banyak hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan.
3. Komunikasi Diagonal atau disebut juga dengan komunikasi silang (*cross communication*) adalah komunikasi dalam organisasi antara seseorang dengan lainnya yang satu sama lain yang berbeda dalam kedudukan dan unitnya. Komunikasi diagonal tidak menunjukkan kekakuan sebagaimana dalam

komunikasi vertikal, tetapi tidak juga menunjukkan keakraban sebagaimana dalam komunikasi horizontal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama (Shaliha, 2017. Menurut Munandar (2006: 263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Umar (2010:207) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Sumber-sumber Budaya Organisasi

Munandar (2006:264) menyatakan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopanan santunan dan kebersihan.

- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006: 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) adalah sebagai berikut:

- a. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- b. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- c. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

- d. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- e. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- f. Stabilitas. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Persepsi Kinerja Pegawai

Yuliana (2017) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Mangkunegara (2006:9) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Shaliha (2017) menyatakan bahwa persepsi kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- a. Kesetiaan. Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- c. Kedisiplinan. Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

- d. Kreativitas. Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Kerjasama. Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- f. Kecakapan. Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- g. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa Persepsi Kinerja Pegawai adalah prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan.

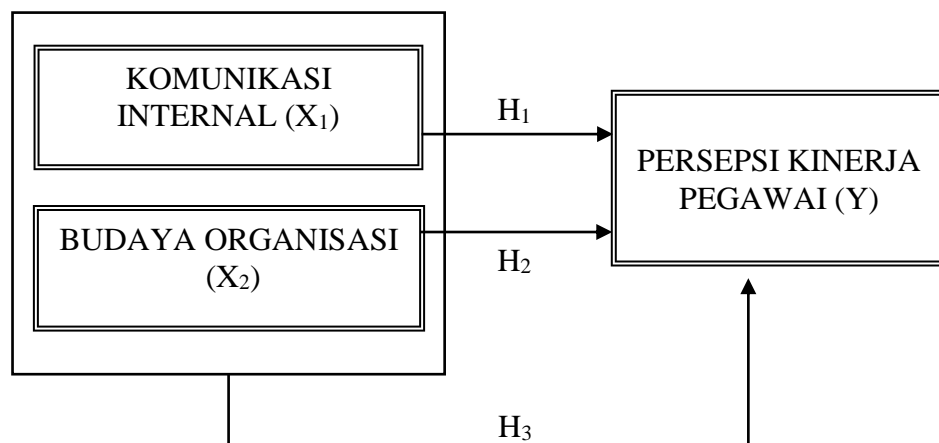
Penelitian yang Relevan

Tabel Penelitian yang Relevan				
No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Sampel, Sampling, Alat Analisis	Hasil Analisis
1	Reza Cindayana Rochmah (2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perbandingan PT. Angkasa Pura I Persero Bandara Adi Soemarmo Surakarta)	Independen : Komunikasi Internal (X_1), Komunikasi Eksternal (X_2) Dependen:Kinerja Karyawan (Y)	Sampel = 50. Simple random sampling Uji t, Uji F, Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel Penelitian yang Relevan				
No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Sampel, Sampling, Alat Analisis	Hasil Analisis
2	Aput Ivan Alindra (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center	Independen : Budaya Organisasi (X) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Sampel = 38 Uji t, Uji F, Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Ridel Tolopan Sihite (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Tanjung Priok	Independen: Kualitas SDM (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Dependen : Persepsi Kinerja Pegawai (Y)	Sampel =105. Uji t, Uji F, Analisis Regresi Linier Berganda	Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai. Secara simultan: Kualitas SDM dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai
4	Bambang Heru Suhartono (2009) "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bidang Audit Kantor Pelayanan Utama Bea dan	Independen : Komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Dependen: Persepsi Kinerja Pegawai (Y)	Sampel = 45 Uji t, Uji F, Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai. Komunikasi dan

Tabel Penelitian yang Relevan				
No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Sampel, Sampling, Alat Analisis	Hasil Analisis
	Cukai Tipe A Tanjung Priok)			Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai.

Kerangka Pikir Penelitian



Bagan-1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesa Penelitian

- Hipotesa I: Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.
- Hipotesa II: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.
- Hipotesa III: Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penjelasan (*explanation*) dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan merupakan jenis penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Data yang diperoleh dihitung melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2016:92).

Penelitian ini juga dapat dikategorikan sebagai penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal variabel independen sebagai variabel sebab atau variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel dependen sebagai variabel akibat atau variabel yang dipengaruhi. (Sugiyono, 2016:112)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri, Jl. Durian no.11 Sanggrahan, Giripurwo, Wonogiri. *e-mail*: dinaspmdwng@gmail.com mulai bulan Maret 2019 sampai dengan Juni 2019.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri, yang berjumlah 50 orang. Oleh karena semua populasi (seluruh pegawai) digunakan sebagai sampel maka teknik pengambilan sampel seperti ini disebut sebagai sampel jenuh atau sampel populasi.

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenisnya data dibedakan menjadi dua, yaitu: data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya, dibedakan menjadi data kuantitatif dan data kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:308) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung yang diberikan kepada responden sampel di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Sedangkan data sekunder diperoleh didapatkan oleh peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian (Sugiyono, 2016:310). Dalam penelitian ini data sekunder, antara lain data profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua. Teknik pengumpulan data primer, dilakukan dengan cara: Kuesioner, Wawancara dan Observasi.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan dengan beberapa alternatif pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert lima poin kepada responden. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

Sedangkan teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara Studi Pustaka dan Dokumentasi.

Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:120). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: Variabel Dependen dan Variabel Independen.

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. (Ferdinand, 2006:25). Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: Persepsi Kinerja Pegawai, yang dilambangkan dengan (Y).

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006:26). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2).

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian digunakan untuk menguji apakah instrumen layak digunakan untuk menghimpun data ataukah tidak.

- a. **Uji Validitas.** Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel (konstruk). Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah *korelasi Product moment* dari *Pearson*. Kriteria uji validitas adalah bila nilai signifikansi (uji dua sisi)nya lebih kecil dari 0,05 maka item instrumen dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya.
- b. **Uji Reliabilitas.** Pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang diuji. Kategori koefisien reliabilitas (Ghozali, 2016:48), sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila data hasil perhitungan *one-sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai diatas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Mutikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 (Ghozali, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan *residualnya*.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, diterima. (Ghozali, 2016).

Perumusan hipotesis, sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Persepsi Kinerja Pegawai.
- H₂ : Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai.

Kriteria pengujian hipotesis:

- Tingkat signifikansi adalah $\alpha = 5\%$.
- Membandingkan nilai signifikansi uji dua sisi atau Sig (*2-tailed*) pada tabel hasil olah data dengan SPSS dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.
- Jika Sig Value (*2-tailed*) $< 0,05$ maka H₁ diterima.
Jika Sig Value (*2-tailed*) $< 0,05$ maka H₂ diterima.

Dari tabel hasil olah data untuk Uji t maka dapat diperoleh juga persamaan Regresi Linier Berganda dari variabel-variabel penelitiannya. Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Persepsi Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁ ; b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Komunikasi Internal
- X₂ = Budaya Organisasi
- e = error (tingkat toleransi kesalahan pengukuran)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F *mengukur goodness of fit*, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F, bahwa jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka Hipotesis alternatif diterima. Artinya bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Perumusan hipotesis, adalah:

H3 : Diduga bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai.

Kriteria pengujiannya:

- a) Tingkat signifikansi adalah $\alpha = 5\%$
- b) Membandingkan nilai signifikansi (uji dua sisi) atau Sig (*2-tailed*) pada tabel hasil olah data dengan SPSS dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.
- c) Jika Sig Value (*2-tailed*) $< 0,05$ maka H₃ diterima.

PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Instrumen - Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel (konstruk). Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan

seluruh skor item pernyataan). Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah korelasi Product moment dari Pearson. Hasil uji validitas terhadap instrumen dari variabel Persepsi Kinerja Pegawai, sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Kinerja Pegawai							
No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid	No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid
1.	Y_1	0.000	Valid	10.	Y_10	0.000	Valid
2.	Y_2	0.001	Valid	11.	Y_11	0.000	Valid
3.	Y_3	0.000	Valid	12.	Y_12	0.000	Valid
4.	Y_4	0.000	Valid	13.	Y_13	0.000	Valid
5.	Y_5	0.000	Valid	14.	Y_14	0.000	Valid
6.	Y_6	0.000	Valid	15.	Y_15	0.000	Valid
7.	Y_7	0.000	Valid	16.	Y_16	0.008	Valid
8.	Y_8	0.000	Valid	17.	Y_17	0.010	Valid
9.	Y_9	0.000	Valid				

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Dari hasil pengujian validitas terhadap 17 (tujuhbelas) item pertanyaan variabel Persepsi Kinerja Pegawai semuanya memberikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Persepsi Kinerja Pegawai sebanyak 17 (tujuhbelas) pertanyaan di kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan. Selanjutnya, uji validitas terhadap instrumen variabel Komunikasi Internal, sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal							
No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid	No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid
1.	X ₁ _1	0.000	Valid	8.	X ₁ _8	0.000	Valid
2.	X ₁ _2	0.004	Valid	9.	X ₁ _9	0.000	Valid
3.	X ₁ _3	0.000	Valid	10.	X ₁ _10	0.000	Valid
4.	X ₁ _4	0.000	Valid	11.	X ₁ _11	0.000	Valid
5.	X ₁ _5	0.000	Valid	12.	X ₁ _12	0.000	Valid
6.	X ₁ _6	0.000	Valid	13.	X ₁ _13	0.000	Valid
7.	X ₁ _7	0.000	Valid				

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal							
No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid	No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Dari hasil pengujian validitas terhadap 13 (tigabelas) item pertanyaan variabel Komunikasi Internal semuanya memberikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Komunikasi Internal sebanyak 13 (tigabelas) pertanyaan di kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan. Selanjutnya, uji validitas terhadap instrumen variabel Budaya Organisasi, sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi							
No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid	No.	Variabel, Indikator	Signifi kansi	Sig(uji 2-sisi) <0,05→ Valid
1.	X _{2_1}	0.006	Valid	13.	X _{2_13}	0.001	Valid
2.	X _{2_2}	0.005	Valid	14.	X _{2_14}	0.000	Valid
3.	X _{2_3}	0.000	Valid	15.	X _{2_15}	0.000	Valid
4.	X _{2_4}	0.000	Valid	16.	X _{2_16}	0.000	Valid
5.	X _{2_5}	0.000	Valid	17.	X _{2_17}	0.000	Valid
6.	X _{2_6}	0.000	Valid	18.	X _{2_18}	0.000	Valid
7.	X _{2_7}	0.004	Valid	19.	X _{2_19}	0.000	Valid
8.	X _{2_8}	0.001	Valid	20.	X _{2_20}	0.000	Valid
9.	X _{2_9}	0.001	Valid	21.	X _{2_21}	0.002	Valid
10.	X _{2_10}	0.000	Valid	22.	X _{2_22}	0.000	Valid
11.	X _{2_11}	0.001	Valid	23.	X _{2_23}	0.001	Valid
12.	X _{2_12}	0.002	Valid	24.	X _{2_24}	0.000	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Dari hasil pengujian validitas terhadap 24 (duapuluh empat) item pertanyaan variabel Budaya Organisasi semuanya memberikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Budaya Organisasi sebanyak 24 (duapuluh empat) pertanyaan di

kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian, sebagai berikut:

b. Uji Kualitas Instrumen - Uji Reliabilitas

Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,60 maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas				
Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Persepsi Kinerja Pegawai		0,899	0,60	reliabel
Komunikasi Internal		0,854	0,60	reliabel
Budaya Organisasi		0.892	0,60	reliabel

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Persepsi Kinerja Pegawai X₁ : Komunikasi Internal
 a : Konstanta X₂ : Budaya Kerja

b_1, b_2 : Koefisien Regresi e *error*

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima, demikian pula sebaliknya.

Uji F mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh signifikan ataukah tidak. Dalam penelitian ini Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi adalah sebagai variabel independen dan Persepsi Kinerja Pegawai adalah variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen seperti tampak dari hasil olahan datanya, sebagai berikut:

**Tabel Uji T atau Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.671	10.207		2.907	.006
	Komunikasi Internal (X1)	1.098	.115	.760	9.545	.000
	Budaya Kerja (X2)	.171	.066	.208	2.614	.012

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji t (uji parsial) variabel Komunikasi Internal terhadap variabel Persepsi Kinerja Pegawai diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel Komunikasi Internal (X1) terhadap Persepsi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Hipotesis 1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Selanjutnya, berdasarkan uji t (uji parsial) variabel Budaya Kerja terhadap variabel Persepsi Kinerja Pegawai diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Persepsi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,012 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bertanda positif maka Hipotesis 2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Dari tabel diatas tampak bahwa dari kedua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi semuanya berpengaruh signifikan. Variabel Persepsi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Komunikasi Internal dan Budaya Kerja yang dinyatakan dalam persamaan matematis: $Y = 29,671 + 1,098 X1 + 0,171 X2 + \epsilon$.

Konstanta sebesar 29,671 menyatakan bahwa jika kedua variabel independen (Komunikasi Internal dan Budaya Kerja) dianggap konstan maka rata-rata Persepsi Kinerja Pegawai sebesar 9,302 satuan hasil.

Koefisien Komunikasi Internal sebesar 1,098 menyatakan bahwa jika Komunikasi Internal meningkat (berjalan baik dalam organisasi) sebesar 1.000 satuan hasil maka akan meningkatkan Persepsi Kinerja Pegawai sebesar 1.098 satuan hasil.

Koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,171 menyatakan bahwa jika Budaya Kerja meningkat (berjalan baik dalam organisasi) sebesar 1.000 satuan hasil maka akan meningkatkan Persepsi Kinerja Pegawai karyawan sebesar 171 satuan hasil.

Uji F atau Uji Simultan

Uji pengaruh simultan digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen (Komunikasi Internal dan Budaya Kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (Persepsi Kinerja Pegawai).

Tabel Uji F atau Uji Simultan						
ANOVA^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1274.486	2	637.243	73.727	.000 ^b
	Residual	406.234	47	8.643		
	Total	1680.720	49			

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi Internal (X1)

Diperoleh nilai signifikan hasil uji F sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan hasil uji F lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis 3 diterima dan

disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,098. Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya jika komunikasi internal meningkat (komunikasi berjalan lancar dalam organisasi) maka Persepsi Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Dengan kata lain komunikasi internal berbanding lurus dengan pencapaian Persepsi Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Reza Cindayana Rochmah (2017) dan Bambang Heru Suhartono (2009) yang menyimpulkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maupun Persepsi Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar minus 0,171. Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya jika budaya kerja meningkat (tercipta budaya kerja yang baik dalam organisasi) maka Persepsi Kinerja Pegawai akan meningkat. Dengan kata lain budaya kerja berbanding lurus dengan Persepsi Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Aput Ivan Alindra (2015) dan Ridel Tolopan Sihite (2012) yang menyimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maupun Persepsi Kinerja Pegawai

c. Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Dari hasil uji F diperoleh nilai signifikansi hasil uji F sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Komunikasi Internal terhadap Persepsi Kinerja Pegawai. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Budaya Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Komunikasi Internal dan Budaya Kerja

secara simultan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center*. Yogyakarta: Skripsi. Prodi Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Febrian, Raka. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Hotel Horison Bandung Bagian Room Division)*. Skripsi. Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Raja Grafindo Persada Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mar'atu Shaliha. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.

- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad.2009. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta
- Raka Febrian, 2016. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Devision)*. Universitas Telkom, Bandung
- Review Renstra Dinas PMD Kabupaten Wonogiri 2016-2021
- Rochmah, Reza Cindayana. 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perbandingan PT. Angkasa Pura I Persero Bandara Adi Soemarmo Surakarta*. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2009. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Fransisco.
- Senjaya, Sasa Djuarsa. 2007. *Teori Komunikasi*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Sihite, Ridel Tolopan (2012) *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Tanjung Priok*. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Silalahi, Ulber.2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Refika Aditama
- .Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*, Mandar Maju, Bandung
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Suharsimi, Arikunto. 2010 *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Edisi Ketiga*, Rieneka Cipta, Jakarta
- Suhartono, Bambang Heru.2009. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bidang Audit Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok)*. Thesis.Program Pasca Sarjana, UT
- Suprihatin.2004. *Manajemen Sekolah*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, IKIP Semarang
- Syamsul Hadi.2006.*Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi Keuangan*. Ekonisia, Yogyakarta
- Umar, Husein. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Warsito. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri*. Skripsi Program Studi Manajemen, STIE “YKP”, Yogyakarta
- Widjaja.2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Jakarta.
- Yuliana. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten)*. Skripsi. Surakarta: IAIN Surakarta Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, IAIN Surakarta.