

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN  
BANYUMAS**

**Raihan Akbar Cahya G<sup>1</sup>, Fatmah Bagis<sup>2\*</sup>, Jovinda Percillia Marifatul U<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

\*E-mail Penulis Korespondensi: [fatmahbagis2014@gmail.com](mailto:fatmahbagis2014@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang disebarakan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan sejumlah 100 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komunikasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> adjusted sebesar 32,7%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

This study aims to determine and partially analyze the effect of work motivation, organizational culture and communication on employee performance at the Banyumas District Education Office. Sampling using purposive sampling method with the criteria of Civil Servants (PNS) distributed using a questionnaire. The sample used is 100 employees. The analytical technique used in this research is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this study indicate that work motivation partially has no and no significant effect on employee performance, organizational culture partially and significantly influences employee performance and communication partially has a negative and insignificant effect on employee performance. Based on the test results, the coefficient of determination R<sup>2</sup> adjusted is 32.7%.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Communication, Employee Performance

diterima	13 Agustus 2023	direview	5 November 2023	diterbitkan	30 November 2023
----------	-----------------	----------	-----------------	-------------	------------------

**I. PENDAHULUAN**

Fungsi utama yang harus dimiliki setiap instansi pemerintah untuk menjamin

kelancaran kerja dan menghasilkan *output* yang diusahakan adalah pegawai (Sungkono dkk, 2020). Keberhasilan kinerja pada suatu organisasi sangat

bergantung pada individu yang berada pada organisasi tersebut meskipun berasal dari berbagai latar belakang budaya yang berbeda (Nasir dkk, 2021). Dinas Pendidikan merupakan organisasi publik tentang perangkat daerah dan memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah. Sama halnya dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas memiliki fungsi sebagai organisasi publik yang merumuskan, menyelenggarakan kebijakan teknis di bidang pendidikan, melaksanakan pembinaan, pengembangan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Menurut pimpinan bidang pembinaan tenaga pendidikan Paud Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas terdapat permasalahan dalam komunikasi antar struktural. Adapun untuk menciptakan komunikasi yang baik dapat melakukan beberapa kegiatan diluar jam kerja. Kegiatan itu nantinya akan bertujuan menciptakan komunikasi dan menghasilkan kinerja yang baik untuk keberhasilan sebuah organisasi. Dengan hal itu maka diharapkan kinerja pegawai akan sesuai dengan keinginan instansi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka semakin meningkat produktifitas orgaisasi tersebut, semakin buruk kinerja seorang pegawai maka produktifitas organisasi akan menurun (Nasir dkk,2021). Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Jufrizen dan Ramadhani,2020).

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung

optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto : 2021). Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah dengan membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan target yang sudah disusun (Suwanto : 2020). Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Arianto & Kurniawan,2020). Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi (Miskiani & Bagia,2020). Penelitian yang dilakukan oleh Miskiani & Bagia,(2020); Wahyudi (2019); Farisi dkk (2020); dan Wicaksono dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian berbeda dilakukan oleh Karlina & Herni (2022); menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma umum yang mengatur interaksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi (Sari dkk,2021). Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan membuat organisasi tersebut menjadi kuat dalam menghadapi hambatan dan tantangan (Sungkono dkk,2020). Kondisi saat ini terlihat ada beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

Berlakunya budaya organisasi pada sebuah instansi adalah hal yang sangat penting. Akan tetapi masih banyak pegawai yang lalai akan hal tersebut. Sebagai contoh masih ada pegawai yang terlihat terlambat pada saat masuk kantor dan keluar kantor sebelum jam kerja berakhir. Selanjutnya masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, terlihat dengan masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya di luar batas waktu yang ditentukan. Hal ini dikatakan oleh pimpinan bidang pembinaan tenaga pendidik Paud Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020); Sungkono dkk (2020); Nasir dkk (2021); dan Wicaksono dkk (2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian berbeda dilakukan oleh Junaidi & Susanti (2019); menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian (Rialmi & Morsen, 2020). Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi (Wandi dkk,2019).

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik (Fransiska & Tupti, 2020). Komunikasi yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas saat ini adanya jarak antara pegawai di setiap tingkatan Pendidikan. Hal ini membuat pegawai mengalami kesulitan berkomunikasi antar

tingkatan Pendidikan, dikatakan oleh pimpinan bidang pembinaan tenaga pendidikan Paud Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

Penelitian yang dilakukan oleh Wandu dkk (2019); Rialmi & Morsen (2020); dan Fransiska & Tupti (2020); menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian berbeda dilakukan oleh Sitompul dkk (2018); menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Sungkono dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya sesuai dengan fenomena permasalahan yang ada, maka peneliti menambahkan variabel komunikasi (Wandi dkk,2019) yang meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Serta mengganti subjek penelitian menjadi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Berdasarkan latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas”.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson dalam Kasmir (2016:182-183) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, penghargaan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kinerja individu.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut (Siagian, 2015) dalam Fransiska & Tupti (2020), motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah norma, kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan sesuatu dalam organisasi yang mengacu kepada suatu sistem-sistem makna bersama atau karakteristik utama yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi menurut Siwi dkk (2020) meliputi: (1) Pelaksanaan norma, (2) Pelaksanaan nilai-nilai, (3) Kepercayaan dan filsafat, (4) Kode etik, (5) Pelaksanaan seremoni, (6) Sejarah perusahaan.

### **Komunikasi**

Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*) (Fransiska & Tupti,

2020). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya (Fachrezi & Khair,2020).

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai keinginan dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu (Farisi dkk, 2020 ; Asmawiyah dkk, 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar mengurai persoalan ataupun masalah-masalah yang dihadapi organisasi (Nasir dkk,2021). Hal ini dapat dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020 ; Wicaksono dkk, 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan (Daulay, et al., 2017). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Ulfa, 2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya miss communication yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Desani dkk,2019 ; Wandu dkk, 2029) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yakni sumber data primer sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (*offline*) yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 100 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Pengumpulan data dilakukan periode 20 Mei – 20 Juni 2023.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  ( $100 - 2 = 98$ ) sehingga didapatkan angka sebesar 0,1654. Dari kelima variabel yang diteliti semuanya dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung dari kelima variabel ini lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel (0,1654) (Ghozali, 2018). Pada uji realibilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,6 maka reliabel, menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran (Sujarweni, 2018).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan pada hasil output SPSS uji Kolmogorof Smirnov, nilai Asymptotic Sig sebesar 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa data unstandardized residual sudah berdistribusi normal, karena nilai Asymptotic Sig lebih dari 0,05.

#### Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini suatu model regresi dikatakan bebas multikolinearitas apabila mempunyai  $VIF < 10$  dan mempunyai angka Tolerance > 0,10. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel tidak ada yang dibawah 0,10 (nilai *tolerance* motivasi kerja sebesar 0,993, budaya organisasi sebesar 0,979, komunikasi sebesar 0,984), begitu juga dengan nilai VIF tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF motivasi kerja sebesar 1,007, budaya organisasi sebesar 1,022, komunikasi sebesar 1,017). Berdasarkan data tersebut maka data penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Data pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *glejser*, yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya, data dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi > (0,05) dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,916, nilai signifikan budaya organisasi sebesar 0,520, nilai signifikan komunikasi sebesar 0,069. Dari hasil tersebut dikatakan nilai signifikan semua variabel >0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikansi >0,05.

#### Uji Kecocokan Model

##### Uji Determinasi

Nilai AdjustedR-square dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,327 yang menunjukkan bahwa variabel independent (motivasi kerja,

budaya organisasi, komunikasi) dalam menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai) adalah sebesar 32,7%, sisanya sebesar 67,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji F**

Dari uji Anova, nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$  adalah  $17,017 > 2,69$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi uji f dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi. Analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan fit atau cocok.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.768	.519		3.404	.001
	Motivasi Kerja	.016	.074	.018	.212	.833
	Budaya Organisasi	.565	.080	.589	7.063	.000
	Komunikasi	-.010	.088	-.009	-.111	.912

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 1,768 + 0,016.X_1 + 0,565.X_2 - 0,010.X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$\alpha$  = Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 1,768 menyatakan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan

komunikasi sehingga terjadi perubahan pada kinerja pegawai sebesar 1,768 satuan  $\beta_1$  = Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,016 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkatkan sebesar 0,016 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_2$  = Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,565 bahwa setiap peningkatan budaya organisasi satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkatkan sebesar 0,565 satuan dengan asumsi variabel lain tetap

$\beta_3$  = Nilai koefisien regresi variabel komunikasi menunjukkan nilai negatif sebesar -0,010 menyatakan bahwa setiap peningkatan komunikasi satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai menurun sebesar -0,010 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$e$  : Standar error

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Menurut Ghazali (2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu statistik penjelas/ *independent* secara individual dalam menerangkan variasi statisti *dependent*. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,212 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1) sehingga (100-4-1) diperoleh  $t_{tabel}$  1,66105 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan taraf signifikansi 0,833 > 0,05. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan Adha dkk (2019) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Miskiani & Bagia,(2020); Wahyudi (2019); Farisi dkk (2020); dan Wicaksono dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t kedua untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,063 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini dilakukan pada derajat kebebasan  $(n-k-1)$  sehingga  $(100-4-1)$  diperoleh  $t_{tabel}$  1,66105 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat diartikan bahwa variable budaya organisasi **diterima**. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020); Sungkono dkk (2020); Nasir dkk (2021); dan Wicaksono dkk (2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t ketiga untuk variabel Komunikasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,111 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini dilakukan pada derajat kebebasan  $(n-k-1)$  sehingga  $(100-4-1)$  diperoleh  $t_{tabel}$  1,66105 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan taraf signifikansi  $0,912 > 0,05$ . Oleh karena itu dapat diartikan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwantiningsih (2019); menunjukkan bahwa komunikasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandu dkk (2019); Rialmi & Morsen (2020); dan Fransiska & Tupti (2020); menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Banyumas
2. Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Banyumas
3. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Banyumas.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran untuk perbaikan instansi dan peneliti dimasa yang akan datang, untuk mempertahankan motivasi kerja, budaya organisasi, dan komunikasi pegawai agar lebih baik. Saran bagi penelitian dimasa yang akan datang yaitu bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel yang bervariasi seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan variabel lain. Sehingga dapat melakukan penelitian kembali dengan objek yang lain.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Prokaningsih Sumuweng, M. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Civicus : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian*, 8, 18-23.
- Asrian Desani, M. T. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27, 1063-1071.
- Ayu Puspita Sari, S. A. (2021, September). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2, 97-113.
- Didi Wandu, S. A. (2019, Juli). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 18-30.
- Dira Karlina, Y. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi. *Scientific Journal Of Reflection: p-ISSN 2615-3009*, 5, 21-28.

- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung 40252: PT Remaja Indonesia.
- Dr. Kasmir, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, 7, 1-9.
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 60-68.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 132-138
- Jimmi Hijrah Sitompul, D. Z. (2018, Maret). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Cross-Border: Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara*, 1, 9-17.
- Jufrizen, K. N. (2020, Januari). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan kerja sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3, 66-79.
- K. A. Miskiani, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Munawir Nasir, R. R. (2021, April). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta. *AkMen*, 18, 71-83.
- Nastiti Edi Utami, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5, 48-57.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap . *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Rosmaini, H. T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Humaniora*, 4, 15-33.
- Toding, R. B. (2018). Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya. *Jurnal EMBA*, 6, 948-957.
- Vivin Rosvita, E. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2, 14-20.
- Wahyudi. (2019, July). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap. *Scientific Journal Of Reflection*, 3, 351-360.
- Widhi Wicaksono, S. S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya

**Derivatif : Jurnal Manajemen**

Vol. 17 No. 2 November 2023

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Organisasi Terhadap Kinerja.  
*Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber  
Daya Manusia p-ISSN: 2581-2769,*  
5, 220-237.

Yuliana Fransiska, Z. T. (2020). Pengaruh  
Komunikasi, Beban Kerja dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai. *Maneggio: Jurnal  
Ilmiah Magister Manajemen e-  
ISSN 2623-2634*, 3, 224-234.

Zackharia Rialmi, M. (2020). Pengaruh  
Komunikasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Utama Metal Abadi.  
*JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen  
Sumber Daya Manusia*, 3, 1-7.