

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA PRABUMULIH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Choiriyah¹

Abstract

Influence of Internal Communications, Motivation And Culture of Work To Employee Performance In Environment of Religion Ministry Office at Prabumulih Town. This Research test the 1) Influence of Internal Communications, Motivate, and Culture of Work by together to Employee Performance In Environment of Religion Ministry Office of Prabumulih Town, and 2) Influence of internal Communications, Motivation, and Culture of Work by partial to Employee Performance In Environment of Religion Ministry Office of Prabumulih Town. In this research population that is as much 32 employee in environment of Religion Ministry Office at Prabumulih Town. From calculation result by using program of SPSS for window Version 16.00, got result that 1) Coeficient Regression of Internal Commuications is 0,610 (61,0%), meaning Internal Communications of Internal Communications (X1) Influence the Employee Performance (Y) to 61,0%; 2) Coeficient Regression of Motivation (X2) is 0,648 (64,8%), meaning Motivation (X2) Influence the Employee Performance (Y) to 64,8%; 3) Coeficient Regression of Culture of Work (X3) is 0,860 (86,0%); and 4) The R Square (R^2) is 0,541 (54,1%), this matter depict that Influence of Internal communications (X1), motivation (X2); and culture of Work (X3), by together to Employee Performance (Y) is 54,1%. The implementation of this research is can give the opinion contribution, at one blow upon which input for Religion Ministry Office at Prabumulih Town, to improving quality and also Human Resource development, by Internal Communications, Motivation, and Culture of Work, so that can improve the Employee Performance in Environment of Religion Ministry Office at Prabumulih Town.

Keyword: *Internal Communications, Motivation, and Culture of Work, Employee Performance*

Perkembangan ekonomi yang tidak menentu menempatkan Pegawai Negeri sipil (PNS) pada posisi yang

serba dilematis. Di satu sisi sebagai individu, PNS harus memenuhi kebutuhan hidup keluarganya,

sedangkan gaji yang diterima relative kecil jika dibandingkan dengan jenis atau pendapatan pekerjaan lain. Namun disisi lain, sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, PNS dituntut tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat

Penilaian kinerja dapat dilihat dari aktivitas yang berjalan di dalamnya, yaitu input, proses, dan output. Input maksudnya sumberdaya organisasi, baik sumberdaya manusia maupun lainnya. Proses adalah ketersediaan daya dukung dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan output adalah kesesuaian tujuan yang dicapai. Kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang pengukuran kinerjanya didasarkan pada standar evaluasi melalui DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Komunikasi internal memegang peranan penting dalam memotivasi aparatur, karena dimensi komunikasi internal merupakan dimensi komunikasi yang sangat berkaitan dengan keadaan antara pimpinan organisasi dengan bawahan.

Untuk menciptakan komunikasi internal dan budaya kerja yang dapat diterima oleh bawahan maka seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahan dalam bekerja akan mempunyai semangat yang tinggi. Motivasi ini dapat ditimbulkan baik dari luar maupun dari dalam diri seorang pemimpin. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang

untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Semakin tinggi dorongan tersebut maka semakin tinggi pula motivasi ia untuk melakukan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga ia akan terdorong untuk menghasilkan kinerja kerja yang baik pula.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi konsep kerja pegawai adalah budaya kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi. Budaya kerja adalah kemampuan mengelola proses perubahan, karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan/integritas, sehingga sedikit-demi sedikit sikap perilaku yang negatif akan terkikis dan munculnya nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong menjadi lebih optimal.

Kondisi yang ada pada pegawai Kantor Kementerian Agama di Kota Prabumulih yang bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui birokrasi, perilaku aparatur, pelayanan prima dan transparansi, dapat dilihat dari faktor internal (komunikasi, motivasi, dan budaya) pada aktivitas kerja, baik pegawai yang mempunyai jabatan atau non jabatan, laki-laki atau perempuan.

Dalam penelitian penulis ingin membahas tentang pengaruh komunikasi internal, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan dan apakah pengaruh komunikasi internal, motivasi dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang diamati dan dianalisis yaitu, tentang Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. Dimana terdapat tiga variabel dalam penelitian yaitu;

Variabel bebas (X1) Komunikasi Internal, Variabel (X2) Motivasi dan Variabel (X3) Budaya Kerja, dan variabel (Y) Kinerja Pegawai

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif, yaitu penelitian yang dirancang untuk memperoleh gambaran tentang Pengaruh

Komunikasi Internal, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja di Lingkungan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, karena semua populasi dijadikan objek pengamatan dalam penelitian ini..

Adapun dalam penelitian ini jumlah populasi dan sampel berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang pegawai. Karena populasi dalam penelitian ini sedikit, maka semua populasi akan menjadi obyek penelitian, sehingga penelitian ini di sebut dengan penelitian sensus.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Perhitungan

1). Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan di dapat nilai *r correlation pearson* untuk masing-masing item pada variabel adalah sebagai berikut:

Tabel. 1
Hasil Uji Validasi Komunikasi Internal (X1)

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)	Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
1	0,428	0,349	9	0,391	0,349
2	0,5	0,349	10	0,428	0,349
3	0,433	0,349	11	0,402	0,349
4	0,422	0,349	12	0,422	0,349

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)	Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
5	0,39	0,349	13	0,505	0,349
6	0,458	0,349	14	0,547	0,349
7	0,381	0,349	15	0,493	0,349
8	0,403	0,349	16	0,381	0,349

Sumber: Hasil penelitian

Hasil tabel.1 di atas menunjukkan bahwa nilai *r pearson correlation* jika disbanding dengan nilai *r*

tabel *product moment* yaitu 0,349 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

Tabel .2
Hasil uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
1	0,457	0,349
2	0,507	0,349
3	0,435	0,349
4	0,74	0,349
5	0,356	0,349
6	0,438	0,349
7	0,459	0,349
8	0,542	0,349
9	0,712	0,349
10	0,458	0,349

Sumber : Hasil penelitian

Hasil table 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *r pearson correlation* jika di banding dengan nilai *r*

tabel *product moment* yaitu 0,349 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

Tabel .3
 Hasil uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
1	0,492	0,349
2	0,409	0,349
3	0,556	0,349
4	0,452	0,349
5	0,432	0,349
6	0,392	0,349
7	0,374	0,349
8	0,473	0,349
9	0,441	0,349
10	0,37	0,349

Sumber: Hasil penelitian

Hasil tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *r pearson correlation* jika disbanding dengan nilai *r* tabel *product moment* yaitu 0,349 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

Tabel. 4
 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y)

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)	Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
1	0,536	0,349	10	0,646	0,349
2	0,454	0,349	11	0,753	0,349
3	0,39	0,349	12	0,602	0,349
4	0,521	0,349	13	0,467	0,349
5	0,622	0,349	14	0,544	0,349
6	0,411	0,349	15	0,486	0,349
7	0,394	0,349	16	0,441	0,349
8	0,44	0,349	17	0,549	0,349
9	0,588	0,349			

Sumber: Hasil Penelitian

Hasil tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai r *pearson correlation* jika disbanding dengan nilai r tabel *product moment* yaitu 0,349 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

a. Uji Reliabilitas

Selanjutnya akan dilihat hasil perhitungan reliabilitas. Untuk

mengetahui reliabilitas data yang diperoleh, dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang dibandingkan dengan nilai koefisien yang telah ditetapkan. Dari hasil pengolahan data primer dengan menggunakan aplikasi computer SPSS, nilai tersebut direkapitulasi dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi Internal	0,563	Reliabel
Motivasi	0,701	Reliabel
Budaya Kerja	0,629	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,836	Reliabel

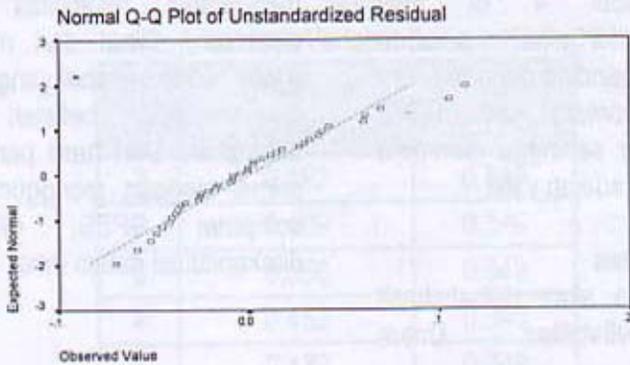
Sumber: Hasil penelitian

Nilai-nilai pada tabel 5 di atas untuk masing-masing variabel penelitian, semuanya mendekati angka 1, hal tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas instrument penelitian yang diujikan adalah handal yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan apabila diukur atau dipakai secara berulang tidak akan mengalami perubahan dan akan memberikan hasil yang serupa.

b. Uji Asumsi Regresi Berganda

Setelah dilakukan uji validitas maka dilakukan uji asumsi regresi berganda, yaitu normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Tujuan dilakukannya uji normalitas

adalah untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik normal plot, dimana bila titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Dari hasil analisis terlihat bahwa penyebaran data mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal.



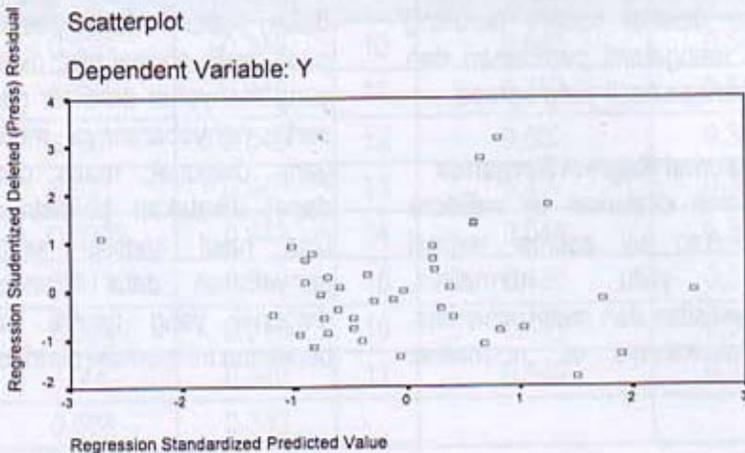
Setelah melakukan pengujian terhadap normalitas maka tahap selanjutnya maka tahap selanjutnya adalah pengujian heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (Bergelombang, melebar

kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Pada hasil analisis menunjukkan bahwa pada grafik Scatterplot terlihat titik yang menyebar secara acak dan data menyebar dengan baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Setelah uji normalitas dan heterokedastisitas maka akan dilakukan uji multikolinieritas. Untuk melihat apakah terjadi multikolinieritas maka dapat dijelaskan dari nilai R square yang tinggi tetapi variabel independent tidak signifikan. Pada hasil perhitungan didapat VIF variabel Komunikasi Internal (X1) sebesar 1,087; Motivasi (X2) sebesar 1,001; dan Budaya Kerja (X3) sebesar 1,004; karena nilai-nilai VIF lebih kecil dari 5, hal ini berarti bahwa terjadi multikolinieritas.

c. Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang berasal dari data ordinal diubah menjadi data interval selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mendapatkan persamaan regresi.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS yang ditampilkan seperti pada tabel Coefficients berikut ini:

Tabel. 6
Model Summary (b)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	95,16	21,904		4,34	0
Komunikasi Internal	0,839	0,273	0,1	3,07	0
Motivasi	1,592	0,352	0,396	4,52	0
Budaya Kerja	1,806	0,375	0,3	4,19	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data

Hasil tabel di atas dapat persamaan regresi sebagai berikut:

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 95,156 + 0,839 X_1 + 1,592 X_2 + 1,806 X_3$$

Nilai konstanta = 95,156, nilai ini menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai jika variabel komunikasi internal, motivasi dan budaya kerja = 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 95,156.

Nilai $\beta_1 = 0,839$, nilai ini menunjukkan bahwa jika komunikasi internal naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai motivasi dan budaya kerja konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,839. kondisi ini juga terjadi sebaliknya jika komunikasi internal turun sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai motivasi dan budaya kerja konstan maka kinerja pegawai turun sebesar 0,839.

Nilai $\beta_2 = 1,592$, nilai ini menunjukkan bahwa jika motivasi naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai komunikasi internal dan budaya kerja konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 1,592. kondisi ini juga terjadi sebaliknya jika motivasi turun sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai komunikasi internal dan budaya kerja konstan maka kinerja pegawai turun sebesar 1,592

Nilai $\beta_3 = 1,806$, nilai ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai komunikasi

internal dan budaya pegawai konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 1,806. kondisi ini juga terjadi sebaliknya jika budaya organisasi turun sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai komunikasi internal dan motivasi konstan maka kinerja pegawai turun sebagai 1,806.

2) Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS yang ditampilkan seperti pada table Summary berikut ini:

Tabel 7
Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,762(a)	,588	,449	8,019

Sumber: Hasil olahan data

Dari tabel model Summary tersebut, angka-angka yang ada dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai koefisien korelasi atau dinotasikan dengan lambing R sebesar 0,588 nilai ini mendekati nilai 1, yaitu berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komunikasi Internal (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

R^2 atau dalam tabel disebut dengan R Square adalah nilai koefisien determinasi dengan nilai 0,588 berarti bahwa kemampuan variabel Komunikasi Internal (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Kerja (X3) untuk

menjelaskan variasi perubahan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 58,8% selebihnya dapat dijelaskan oleh factor lain yang tidak diteliti pada telitian ini sebesar 41,2%.

3) Uji F

Uji F dilakukan untuk menyatakan apakah variabel-variabel bebas yang diteliti berpengaruh signifikan atau tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujianya adalah dengan menggunakan signifikansi F yakni ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dalam menjelaskan koefisien F garis regresi dalam penelitian ini.

Tabel 8
ANOVA(b)

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192,811	3	397,611	12,840	,000(a)
	Residual	836,112	27	30,967		
	Total	2028,923	30			

a. predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Motivasi, Budaya Kerja

b. Depebdent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data

Tabel 8 di atas merupakan tabel yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama, nilai signifikansi F adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yaitu berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). dengan demikian hipotesa "Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Komunikasi Internal, Motivasi dan

Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih" adalah benar.

4) Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t. Besarnya koefisien beta dengan analisis menggunakan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Coefficients(a)

	Model	Unstandadized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	95,155	21,904		4,344	,000
	Komunikasi Internal	,839	,273	,100	3,072	,000
	Motivasi	1,592	,352	,398	4,523	,000
	Budaya Kerja	1,806	,375	,300	4,185	,000

a. Depenent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 9 di atas maka akan dapat menguji hipotesis kedua yaitu sebagai berikut:

Nilai t hitung Komunikasi Internal (X_1), sebesar 3,072 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai t tabel

= 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variable Komunikasi Internal (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai t hitung Motivasi (X2), sebesar 4,523 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai t tabel = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai t hitung budaya organisasi (X3), sebesar 4,185 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai t tabel = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara variabel budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

1) Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih. Nilai ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai signifikan t lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi

internal secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal menurut pendapat pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya komunikasi akan terbangun rasa kebersamaan antar sesama pegawai maupun antar pegawai dengan atasan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih. Nilai ini ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai signifikan t lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi menurut pendapat pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, karena idealnya memang pegawai tersebut seharusnya termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti yang termaktub dalam Tupoksi yang telah diatur di dalam tata tertib kepegawaian.

3) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih. Nilai ini ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai signifikan t lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih.

Hasil penelitian dan berdasarkan teori pada tinjauan pustaka menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih. Budaya kerja: misalnya bahwa pegawai harus patuh dengan pimpinan. Sehingga segala kegiatan yang dilakukan oleh pegawai, harus sesuai dengan aturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa komunikasi internal, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih. Nilai ditunjukkan dari hasil uji F dimana nilai signifikan F lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal, motivasi, dan budaya kerja bersama-sama terhadap

kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih.

- Menurut Anwar (2005:9) yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan konsep utama organisasi yang menunjukkan tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam konteks penelitian ini pengertian kinerja merupakan tingkat kemampuan pegawai kantor Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misinya. Hasil penelitian tersebut membuat organisasi harus dapat memberikan pemahaman kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dan benar supaya dapat terasa manfaatnya kepada masyarakat sehingga sebagai kantor pelayanan publik benar-benar memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi masyarakat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan komunikasi internal, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi Internal, Motivasi, dan Budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih. Nilai ini ditunjukkan dari hasil uji F dimana nilai signifikan F lebih kecil dari nilai α 0,05.
2. Komunikasi Internal, Motivasi, dan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Prabumulih . Nilai ini ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai signifikan t lebih kecil dari nilai α 0,05

Kepustakaan

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Refika Aditama, Bandung
- Daft, Richard L, 2007, **Management (manajemen)**, Buku Kesatu, Cetakan Keenam, Peterjemah: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta
- Djokosantoso Moljono, 2005, **Budaya Organisasi Dalam Tantangan**, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.

- Pabundu Tika, H. Moh., 2006, **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Prawiro Sentono, 1999, **Strategi Kebudayaan**, PT. Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 1996, **Organization Behaviour**, Alih Bahasa Dr. Handayani
- Sadili Samsuddin, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka Setia, Bandung
- Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan kerja pada Terminal Penumpang Umum Surabaya, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. <http://puslit.petra.ac.id/puslit/Journals/article.php> 18 Juni 2008.
- Sugiyono, 2001, **Metode Penelitian Administrasi**, CV. Alfabeta, Bandung
- Tangkilisan Hessel Nogi, S., 2005, **Manajemen Publik**, PT. Grasindo, Jakarta