

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK BRI  
CABANG ENREKANG**

**SKRIPSI**



**MUH HAMZA DENI  
105721121120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK BRI  
CABANG ENREKANG**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**MUH HAMZA DENI  
105721121120**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis***

***Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Kerena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.  
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**

**(Q.S Al-Insyirah: 4-6)**

**“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”**

**(Ridwan Kamil)**

## **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho serta Karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Robbil’alamin Skripsi in saya persembahkan yang pertama kepada Allah SWT. Yang telah memberi nikmat yang luar biasa, kedua untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan tidak putus asa. Kemudian untuk Bapak tercinta Almarhum Asnsar dan ibu Samsunar yang tiada hentinya memberikan dukungan, doa serta cintanya, serta kepada semua pihak yang telah sudi membantu saya ketika sedang dalam kesulitan.**

## **PESAN DAN KESAN**

**Meski langkamu terlambat, namun kuatnya tekad adalah cahaya yang tetap menyinari keberhasilan. Tetaplah gigih kerana keberhasilan adalah hadiah bagi orang yang tidak berputus asa. Tak lupa saya ucapkan syukur kepada Allah SWT kerana atas iain-Nya saya dipertemukan dengan orang-orang hebat, terutama dosen pembimbing, dosen penasehat akademik serta staff yang senangtiasa bersabar menghadapi mahasiswa yang beragam dan tak lapa pula saya ucapkan terimakasih atas segala nasehat dan bimbingannya, serta teman-teman seperjuangan terimakasih untuk kenangan indahny.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI CABANG  
ENREKANG

Nama Mahasiswa : MUH HAMZA DENI

NIM : 105721121120

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

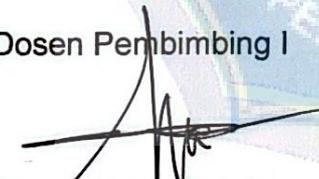
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia  
penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 14 Desember 2024, di Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Desember 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

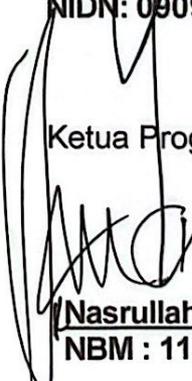
  
**Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si**  
NIDN: 0921058702

  
**HJ. Nurinaya ST., M.M**  
NIDN: 0909098701

Mengetahui,

Ketua Program Studi

  
  
**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 507

  
**Nasrullah, SE., M.M**  
NBM : 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : MUH HAMZA DENI , Nim : 105721121120, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor. 0015/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1446 H / 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 jumadil Akhir 1446 H  
14 Desember 2024 M

**PANITIA UJIAN**

- |                  |  |         |
|------------------|--|---------|
| 1. Pengawas Umum | : Dr.Ir. H. Abd.Rakhim Nanda, ST.MT.IPU<br>(Rektor Unismuh Makassar)           | (.....) |
| 2. Ketua         | : Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)          | (.....) |
| 3. Sekretaris    | : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc<br>(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji       | : 1. Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M  | (.....) |
|                  | 2. Sitti Marhumi, S.E.,M.M   | (.....) |
|                  | 3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E.,M.Si   | (.....) |
|                  | 4. Dr. Hj. Arniati,S.E.,M.Pd   | (.....) |

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si**

**NBM: 651 507**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUH HAMZA DENI  
Stambuk : 105721121120  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Enrekang

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Desember 2024

Yang membuat Pernyataan,



**MUH HAMZA DENI**  
**NIM : 105721121120**

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
**NBM : 651 507**

**Nasrullah, SE., M.M**  
**NBM : 1151 132**

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUH HAMZA DENI  
NIM : 105721121120  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Enrekang**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 14 Desember 2024

Yang membuat Pernyataan,



**MUH HAMZA DENI  
NIM : 105721121120**

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Enrekang.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Syarifuddin Sainal Deni dan Ibu Irmayanti yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Dr. Ir. Abd. Rahman Nanda, S.T., M.T., IPU Raktor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Dakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, SE, M.Si. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkat waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Hj.Nurinaya, S.T., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Syafaruddin,SE.,MM. selaku Panasehat Akademik yang senang tiasa membantu dan membimbing persolam-persoalan akademik yang dihadapi mahasiswa
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 29 September 2024

Muh Hamza Deni



## ABSTRAK

**Muh Hamza Deni. 2024 Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Syarifuddin Sulaiman Dan Hj Nurinaya**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja di PT. Bank BRI Cabang Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. populasi penelitian seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan hasil uji T variable komunikasi yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung}$  dengan nilai  $2,880 < t_{tabel} 1,686$  dan nilai signifikansinya  $0,006 < 0,05$  dan variabel budaya organisasi yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung}$  dengan nilai  $2,803 > t_{tabel} 1,686$  dan nilai signifikansinya  $0,007 < 0,05$  Maka variabel komunikasi X1 dan variabel budaya organisasi X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja Y koefisien determinasi dalam penelitian ini atau (R) dalam penelitian ini sebesar 0,890 atau 89,0% artinya efektivitas kerja di pengaruhi oleh variabel komunikasi dan budaya organisasi sebesar 89,0% dan sisanya 11% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

**Kata kunci:** komunikasi, budaya organisasi, efektivitas kerja.

## ABSTRACT

**Muh Hamza Deni. 2024 The Influence of Communication Skills and Organizational Culture on Employee Work Effectiveness at PT. Bank BRI Enrekang Branch. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Syarifuddin Sulaiman and Hj Nurinaya**

*This research aims to measure the influence of communication and organizational culture on work effectiveness at PT. Bank BRI Enrekang Branch. This research uses a quantitative approach by collecting data through observation, questionnaires and documentation. The research population was all employees, totaling 48 people. The sampling technique used is a saturated sample, where the entire population is used as the research sample. The results of the research show that communication and organizational culture have a significant influence on employee work effectiveness with the T test results of the communication variable showing that the tcount value is greater than ttable where tcount is 2.880 <ttable 1.686 and the significance value is 0.006 <0.05 and the organizational culture variable which shows the value of tcount is greater than ttable where tcount with a value of 2.803 > ttable 1.686 and a significance value of 0.007 < 0.05 So the communication variable X1 and the organizational culture variable X2 have a significant effect on the work effectiveness variable Y coefficient of determination in this research or (R) in this research amounted to 0.890 or 89.0%, meaning that work effectiveness was influenced by communication and organizational culture variables amounting to 89.0% and the remaining 11% was explained by other variables not included in this research model.*

**Keywords:** communication, organizational culture, work effectiveness,

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori .....	7
1. Kemampuan Komunikasi.....	7
2 . Budaya Organisasi .....	12
3 . Efektivitas Kerja.....	16
B. Tinjauan Empiris.....	25
C. Kerangka Pikir .....	31
D. Hipotesis .....	33
<b>III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Jenis penelitian .....	34

B. Lokasi dan waktu penelitian .....	34
C. Jenis Dan Sumber Data .....	34
D. Populasi Dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Defenisi Operasional Variable dan Pengukuran .....	36
G. Teknik Analisis Data .....	38
H. Uji Hipotesis .....	42
<b>IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
B. Hasil Penelitian.....	48
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
<b>V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>



## DAFTAR TABEL

NOMOR	HALAMAN
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
TABEL 3.1 Indikator Defenisi Operasional .....	36
TABEL 3.2 Skala Likert .....	38
TABEL 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
TABEL 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	49
TABEL 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
TABEL 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Jabatan .....	51
TABEL 4.5 Hasil Uji Validitas .....	52
TABEL 4.6 Hasil Uji Realibilitas .....	53
TABEL 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	63
TABEL 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
TABEL 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64
TABEL 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	65
TABEL 4.11 Hasil Uji Determinasi.....	67
TABEL 4.12 Hasil Uji T .....	68

## DAFTAR GAMBAR

NOMOR	HALAMAN
GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir .....	32
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Kantor cabang BRI Enrekang...	44
GAMBAR 4.2 Struktur Organisasi Kantor cabang BRI Enrekang...	45



## DAFTAR LAMPIRAN

NOMOR	HALAMAN
Lampiran 1 Koesioner .....	78
Lampiran 2 Tabulasi Koesioner .....	83
Lampiran 3 Hasil Olah Data Output SPSS.....	93
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian .....	98
Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian.....	99
Lampiran 6 Hasil Turnitin.....	100



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan serta tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bisa bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang berlebihan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang tangguh kegiatan perusahaan tidak akan selesai dengan baik. Hal ini memberikan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama.

Menjadi kunci utama, sumber daya manusia akan memilih keberhasilan pelaksanaan aktivitas perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, berbagi dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus bisa dikembangkan serta proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait serta mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara membangun nilai atau memakai keahlian sumber daya manusia yang berkaitan menggunakan praktek manajemen dan sasarannya relatif luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata,

tetapi juga mencakup tingkatan manajerial. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab.

Efektivitas kerja bisa dikatakan menjadi perilaku yang dapat menunjukkan mereka yang mempunyai efektivitas kerja yang sempurna, lebih konsisten dan lebih efisien dari mereka yang mempunyai kinerja rata-rata. Menurut Steers (2017: 14) efektivitas biasa dibuat untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja merupakan tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas biasa digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016: 48) "efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang membagikan tingkat keberhasilan aktivitas manajemen pada mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan". Menurut pendapat Mondy (2015:11), efektivitas merupakan pemanfaatan sumber sarana dan prasarana untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya

Sedangkan Budaya organisasi dikemukakan Edgar Schein dalam Luthans (2006:278) menjadi pola perkiraan dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka beradaptasi dengan masalah - masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup

baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru menjadi cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

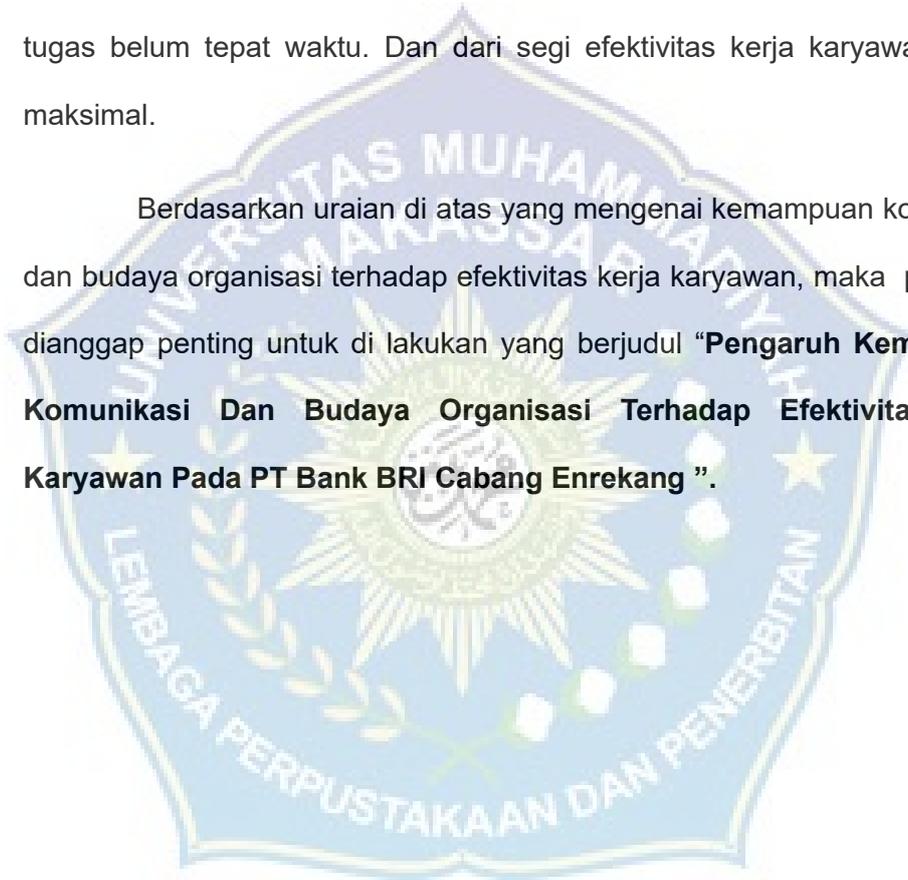
Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi baik serta mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. sebab itu budaya organisasi sangat tergantung bagaimana pimpinan bisa menetapkan target kerja yang akan membentuk karyawan yang berkualitas baik, bermotivasi baik serta produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan penilaian efektivitas kerja karyawan pada PT Bank BRI Cabang Enrekang artinya suatu hal yang tidak dapat di pisahkan dengan instansi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan, sumber daya seperti memberikan alat-alat yang memadai menjadi sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin di capai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan instansi perbankan yang semakin pesat dan maju mengikuti kemajuan jaman, Bank Rakyat Indonesia membuat sebuah produk bisnis untuk nasabahnya yang ingin bermitra dan bekerja sama dengan Bank BRI, dengan persyaratan dan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi dalam PT Bank BRI Cabang Enrekang yaitu dari segi komunikasi terkait pendelegasian tugas yang tidak terlaksana atau berjalan dengan tidak baik mengakibatkan karyawan harus melaksanakan tugas berbeda dengan waktu yang bersamaan. Dari segi budaya organisasi yaitu kurangnya kerja sama antar pegawai, pelaksanaan tugas belum tepat waktu. Dan dari segi efektivitas kerja karyawan belum maksimal.

Berdasarkan uraian di atas yang mengenai kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan, maka penelitian dianggap penting untuk di lakukan yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Enrekang ”**.



## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

- 1) Apakah kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil penelitian yang serupa
  - b) Dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian berikutnya terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia
2. Manfaat Praktis
  - a) Pihak instansi, agar bisa menerapkan komunikasi dan budaya organisasi yang lebih baik agar nanti pegawainya dapat bekerja dengan efektif dan efisien

- b) Pihak lain, sebagai bahan bagi pihak lain ketika mengadakan penelitian pada objek yang sama
- c) Bagi penulis, bermanfaat untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dan menganalisis setiap fenomena dan masalah yang di hadapi



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan teori**

##### **1. Kemampuan komunikasi**

###### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan kepuasan kerja.

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021). komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara karyawan dan atasan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti karyawan mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan

Proses komunikasi yang ideal menurut Tjiptono (1997) memiliki beberapa ciri yaitu

- a. Dapat menempatkan orang-orang pada posisi yang seharusnya (the right man on the right place)

- b. Mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi dan komitmen setiap organisasi.
- c. Dapat menghasilkan hubungan dan saling pengertian yang lebih baik antara atasan dan bawahan, antar rekan kerja serta antara orang-orang dalam organisasi dan diluar organisasi.
- d. Mampu membantu setiap individu dalam organisasi untuk memahami perlunya perubahan, yaitu berkenaan bagaimana mengelola perubahan tersebut dan bagaimana mengurangi penolakan terhadap perubahan.

**b. Bentuk Komunikasi**

Komunikasi adalah salah satu aspek penting dan kompleks bagi kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain baik yang sudah di kenal maupun yang tidak di kenal sama sekali. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena itu kita harus memberikan perhatian yang seksama terhadap komunikasi

Menurut Lukas Dwiantara (2015 : 27 – 30) bentuk dari komunikasi yaitu :

1) Komunikasi interpersonal (*Interpesonal Commucation*)

Komunikasi interpersonal pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung (tatap muka) dan dialogis.

## 2) Komunikasi kelompok (*Group Communication*)

Komunikasi kelompok pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh sejumlah orang dengan norma dan peran yang ditentukan oleh kelompok itu.

## 3) Komunikasi massa (*Mass Communication*)

Komunikasi massa ialah bentuk komunikasi yang menggunakan media (saluran) dengan menghubungkan komunikator dan komunikan secara massal, berjumlah banyak bertinggal jauh (berpencar) sangat heterogen dan menimbulkan efek tertentu.

Menurut Deddy Mulyana (2012 : 75) Didalam berhubungan sehari-hari komunikasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

### 1) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan simbol atau pesan yang menggunakan satu kata atau lebih, dari semua interaksi yang disadari termasuk dalam kategori disengaja yang dilakukan dengan sadar ke orang lain baik itu menggunakan lisan. Bahasa juga digunakan dalam kode verbal dan dapat didefinisikan sebagai perangkat simbol, dengan aturan dan yang mengkombinasikan simbol-simbol tersebut, yang digunakan dalam memahami suatu komunitas-komunitas.

### 2) Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal merupakan semua komunikasi yang tidak menggunakan kata-kata. Komunikasi ini mencakup semua rangsangan kecuali rangsangan verbal dalam suatu sistem komunikasi, yang bagi pengirim atau penerima, dan kita mengirim

pesan non verbal tanpa menyadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain.

**c. Fungsi Komunikasi**

Fungsi komunikasi ialah sebagai penyimpanan informasi yang utama, mendidik, menghibur serta mempengaruhi orang lain dalam bersikap maupun bertindak. Menurut Suharno (2016 :33-37) yaitu :

- 1) Penyampaian Informasi (*to Inform*) yang dikatakan bahwa aktivitas utama dalam komunikasi ialah menyampaikan pesan dan informasi.
- 2) Mendidik (*to educate*) artinya informasi yang disampaikan kepada komunikasi terutama dalam komunikasi massa harus menekankan pada aspek mendidik.
- 3) Menghibur (*to Entertain*) lepas dari pro dan kontra tentang hiburan yang sehat dan yang tidak sehat, yang jelas bahwa informasi yang dikemas terutama dalam komunikasi massa memiliki fungsi dan tujuan menghibur
- 4) Pengawasan (*Surveillance*) komunikasi baik massa maupun interpersonal pada dasarnya memiliki fungsi pengawasan.
- 5) Mempengaruhi (*to Influence*) pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi pada dasarnya bertujuan untuk mempengaruhi komunikasi

#### **d. Indikator Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

##### **a. Pemahaman**

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cemat seperti yang dimaksud dengan komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang di sampaikan oleh komunikator

##### **b. kesenangan**

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dengan suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel, dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

##### **c. Pengaruh pada sikap**

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mengetahui sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif dan jika tidak ada sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

## 2. Budaya organisasi

### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik dalam ruang lingkup internal maupun eksternal

Sutrisno (2010:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Robbins dan Judge (2007:62) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.

### **b. Fungsi budaya organisasi**

Budaya organisasi sebagai panduan untuk mengontrol perilaku anggota perilaku organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Menurut Suwanto dan Koeshartono (2009) dalam bukunya yang berjudul budaya organisasi bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi yaitu :

1. Budaya memiliki suatu peran memutuskan tapal batas. Merupakan budaya membentuk pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang
4. Budaya menaikkan kemantapan sistem sosial, budaya artinya perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan menyampaikan standar-standar yang tepat sempurna tentang apa yang harus dikatakan dan di lakukan oleh para karyawan
5. Budaya berfungsi menjadi mekanisme penghasil makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pada karyawan

### **c. Bentuk bentuk budaya organisasi**

Dikemukakan oleh J.J. Hoenigman (2011) membedakan wujud kebudayaan menjadi 3 (tiga), yaitu: gagasan, kegiatan, dan artefak, sebagai berikut :

#### **a. Gagasan (wujud ideal)**

Kebudayaan yang berbentuk kumpulan ide-ide gagasan, tidak bisa diraba dan disentuh. Wujud kebudayaan ini terletak pada kepala atau

didalam pemikiran warga masyarakat. Bila Masyarakat tersebut menyatakan gagasan mereka itu dalam bentuk tulisan, maka lokasi dalam kebudayaan itu berada dalam karangan buku-buku hasil karya penulis warga masyarakat tersebut

b. Kegiatan (Tindakan)

Wujud kebudayaan sebagai suatu tindakan berpola dari manusia dalam Masyarakat itu. Wujud ini sering pula dianggap menggunakan sistem sosial. Sistem sosial ini terdiri dari aktivitas-aktivitas manusia yang berinteraksi, mengadakan kontak, serta bergaul dengan manusia lainnya menurut pola-pola tertentu berdasarkan ada tata kelakuan sifatnya kongkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari dapat diamati dan didokumentasikan. Biasanya diperlukan wawancara yang lebih mendalam dari orang yang menjadi ahlinya untuk mengetahui kandungan dari budaya organisasi yang satu ini.

c. Artefak (karya)

Wujud kebudayaan fisik yang berupa hasil dari aktivitas, perbuatan, dan karya semua masyarakat berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat, dan didokumentasikan. Sifatnya paling kongkrit diantaranya ketiga wujud kebudayaan

**d. Indikator budaya organisasi**

Menurut (Afandi, 2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Pelaksanaan norma

Norma merupakan peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak

tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

#### 2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai adalah pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

#### 3) Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

#### 4) Pelaksanaan kode etik

Kode etik merupakan kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

### 3. Efektivitas kerja

#### a. Pengertian Efektivitas kerja

Saat ini perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kerja para karyawan yang bisa menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi, efektivitas kerja dapat dilihat di berbagai aktivitas pada lembaga pemerintah maupun swasta. Terciptanya efektivitas kerja yang baik dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat.

Steers (2015:203) berpendapat bahwa efektivitas berarti melakukan sesuatu secara akurat, tepat waktu, objektif, dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan untuk mengejar efektivitas sebagaimana keberadaannya dan tumbuh untuk memenuhi misi dan tanggung jawabnya dengan tingkat ketahanan yang tinggi. Proses sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan memerlukan suatu organisasi sebagai wadahnya dan untuk memudahkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan. Silalahi (2017:128) mengungkapkan bahwa efektivitas secara eksplisit dan implisit berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Emerson dalam Singodimedjo (2012:132), validitas menyatakan bahwa pengukuran berarti mencapai maksud atau tujuan yang diinginkan. Menurut Siagian (2016:24), efektivitas adalah pemanfaatan sejumlah sumber daya, sarana dan prasarana yang secara sadar ditentukan terlebih dahulu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menghasilkan sejumlah barang tertentu untuk jasa yang dilakukan.

Efektivitas memperlihatkan kesuksesan berdasarkan tercapai atau tidaknya tujuan yang ditetapkan. Apabila hasil suatu kegiatan semakin mendekati tujuan maka efektivitas kegiatan tersebut semakin tinggi.

Keberhasilan organisasi diukur dengan melihat seberapa baik organisasi tersebut mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini berkaitan dengan peningkatan produktivitas dalam organisasi. Gibson (2016:28) berpendapat bahwa efektivitas dalam perilaku organisasi adalah hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan dan pengembangan.

Admosoeprpto (2016:54) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuannya berdasarkan tujuan atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan Kusdi (2015:94) menjelaskan efektivitas kerja adalah sejauh mana suatu organisasi mencapai berbagai tujuan (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan tujuan dan sasaran tersebut mencerminkan strategi, elemen, kepentingan subyektif penilai dan tahapan pengembangan organisasi.

Admosoerapto (2016:54) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran yang menceritakan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuannya sebanding dengan tujuan atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan Kusdi (2015:94) menjelaskan efektivitas kerja adalah sejauh mana suatu organisasi mencapai beragam keinginan (jangka pendek) dan keinginan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penentuan tujuan dan sasaran tersebut

mencerminkan strategi, elemen, kepentingan subyektif penilai, dan tahapan peningkatan organisasi

Mondy (2015:11) berpendapat bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sejumlah sumber daya dan prasarana yang secara sadar ditentukan terlebih dahulu untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tepat waktu. Menurut Namawi (2015:76), efektivitas adalah kondisi yang mencakup efek/konsekuensi yang diinginkan. Jika seseorang melakukan sesuatu yang memang diinginkannya, maka orang tersebut dianggap efektif apabila mengakibatkan akibat atau memiliki maksud yang diinginkan. Dalam mengartikan efektivitas kerja, setiap pegawai menyampaikan makna yang berbeda-beda dari sudut pandang yang berbeda-beda berdasarkan cara pandang dan kepentingannya masing-masing. Lebih lanjut, efektivitas organisasi mengacu pada keterampilan organisasi dalam mencapai berbagai tujuan dan beradaptasi dengan lingkungan serta bertahan hidup.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, efektivitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuannya berdasarkan tujuan atau standar yang ditetapkan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Streest (2015:20) yaitu :

### 1) Karakteristik organisasi

Karakteristik Organisasi meliputi susunan organisasi dan teknologi organisasi. Struktur organisasi membentuk pada hubungan sumber daya manusia yang relatif selalu dalam satu organisasi. Susunan mencakup bagaimana suatu organisasi mengatur orang atau sekelompok orang untuk mengerjakan pekerjaan. Pada saat yang sama, teknologi yang terlibat yaitu mekanisme yang digunakan perusahaan guna memperbaiki bahan mentah menjadi produk jadi.

### 2) Karakteristik lingkungan

Selain lingkungan eksternal dan internal yang telah diketahui mempengaruhi efektivitas, karakteristik organisasi juga mempengaruhi efektivitas. Lingkungan eksternal adalah lingkungan luar perusahaan seperti hubungannya dengan masyarakat sekitar, sedangkan lingkungan perusahaan adalah seluruh perusahaan seperti karyawan atau pegawai perusahaan.

### 3) Karakteristik Pekerja

Faktanya, karyawan suatu perusahaan adalah faktor terutama yang mempengaruhi efektivitas karena dalam jangka panjang, perbuatan mereka akan mendorong atau menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan adalah sumber daya yang berkaitan langsung dengan pengelolaan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi dan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi

#### 4) Kebijakan dan praktik manajemen

Ketika proses teknologi menjadi lebih kompleks dan lingkungan menjadi lebih kompleks dan kejam, peran manajemen dalam menyelaraskan manusia dan proses untuk mencapai keberhasilan organisasi menjadi semakin sulit. Tergantung pada kebijakan dan praktik manajemen, kebijakan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau menghambat pencapaian tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2013:129) adalah:

##### 1) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ialah faktor utama, semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan maka semakin banyak tugas lain menyusul serta hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit

##### 2) Tugas

Bawahan wajib diberitahukan maksud serta pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan pada karyawan

##### 3) Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian.

#### 4) Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian serta tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan buat bekerja secara positif maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

#### 5) Evaluasi kerja

Manajer memberikan dorongan bantuan dan informasi pada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dengan menuntaskan buat dinilai apakah terlaksana dengan baik atau tidak

#### 6) Pengawasan

Dengan adanya supervisi maka kerja karyawan bisa terus terpantau dan hal ini bisa memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

#### 7) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, Cahaya alam serta pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang dalam pelaksanaan tugas

#### 8) Perlengkapan Dan Fasilitas

Adalah suatu sarana atau peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan maka semakin baik kerja seseorang pada mencapai tujuan yang akan terjadi atau di harapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Malthis dan Jackson (2012:179), adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas adalah hasil pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan

2) Kualitas

Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan kualitas seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang terikat . Hasibuan (2017:113) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas dan juga lingkungan non physical seperti hubungan dengan karyawan lain.

2) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap semua karyawan untuk memantau bahwa karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

3) Disiplin kerja

Sikap karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan tata cara yang berlaku di perusahaan termasuk mematuhi segala perintah atasan tentang tugas dan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

#### 4) Motivasi Kerja

Dukungan kuat yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik yang di adanya motif dan harapan.

#### 5) Kompensasi

Besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan, baik kompensasi finansial seperti bonus, gaji, jaminan Kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi non finansial seperti promosi, jabatan, pujian, penambahan waktu cuti dan lain sebagainya.

### **c. Indikator Efektivitas Kerja**

Indikator Efektivitas Kerja Menurut Admosoeparto (2016:55) menjelaskan tolak ukur yang dapat digunakan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi antara lain meningkatnya profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

#### 2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja pada bentuk kerapian, ketelitian, serta keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

### 3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah volume kerja yang menghasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini berasal dari banyaknya beban kerja serta keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

### 4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara yang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaik baiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

### 5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai karyawan pada pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja ialah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan pada organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

## **B. Tinjauan Empiris**

Penelitian ini di lakukan dengan mengambil acuan dari beberapa penelitian yang sudah ada sama dengan penelitian ini yang membahas tentang komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian dan Kesimpulan
1	Ressy Dwi Fitri (2023)	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim	metode penelitian ialah metode yang ditulis dengan spesifik untuk menguraikan suatu masalah yang ingin dibahas dalam penelitian. Adapun metode yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif asosiatif.	Secara parsial komunikasi, kerja sama tim dan komunikasi ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim
2	Dadang Suryana (2022)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu metode penelitian Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,	hasil Komunikasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dengan dimensi keterbukaan (openness), empati (empathy), dukungan (support), rasa positif (positiveness) dan kesamaan (equality) menghasilkan presentase sebesar 80,82% dan dapat dikategorikan sangat kuat.

				<p>Pencapaian Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dengan dimensi keterlibatan (involvement), konsistensi (consistency), adaptasi (adaptability) dan misi (mission) menghasilkan presentase sebesar 77,38% dan dapat dikategorikan kuat.</p>
3	Muslida Hannur Pasaribu (2022)	<p>Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Tapanuli Tengah</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif</p>	<p>Hasil uji validitas pada seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel Komunikasi yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation pada Tabel 4.1 &gt; 0,334 yang berarti seluruh butir pertanyaan Komunikasi adalah valid sehingga</p>

				memenuhi syarat sebagai alat ukur Komunikasi, Koordinasi dan Efektivitas kerja Kerja
4	Dea Dela Piyoh (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pusat Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gambaran kuat lemahnya budaya organisasi berada pada kategori cukup kuat dan gambaran tingkat efektivitas kerja berada pada kategori cukup efektif. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
5	Dian Ratir Utami (2019)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif	Kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan

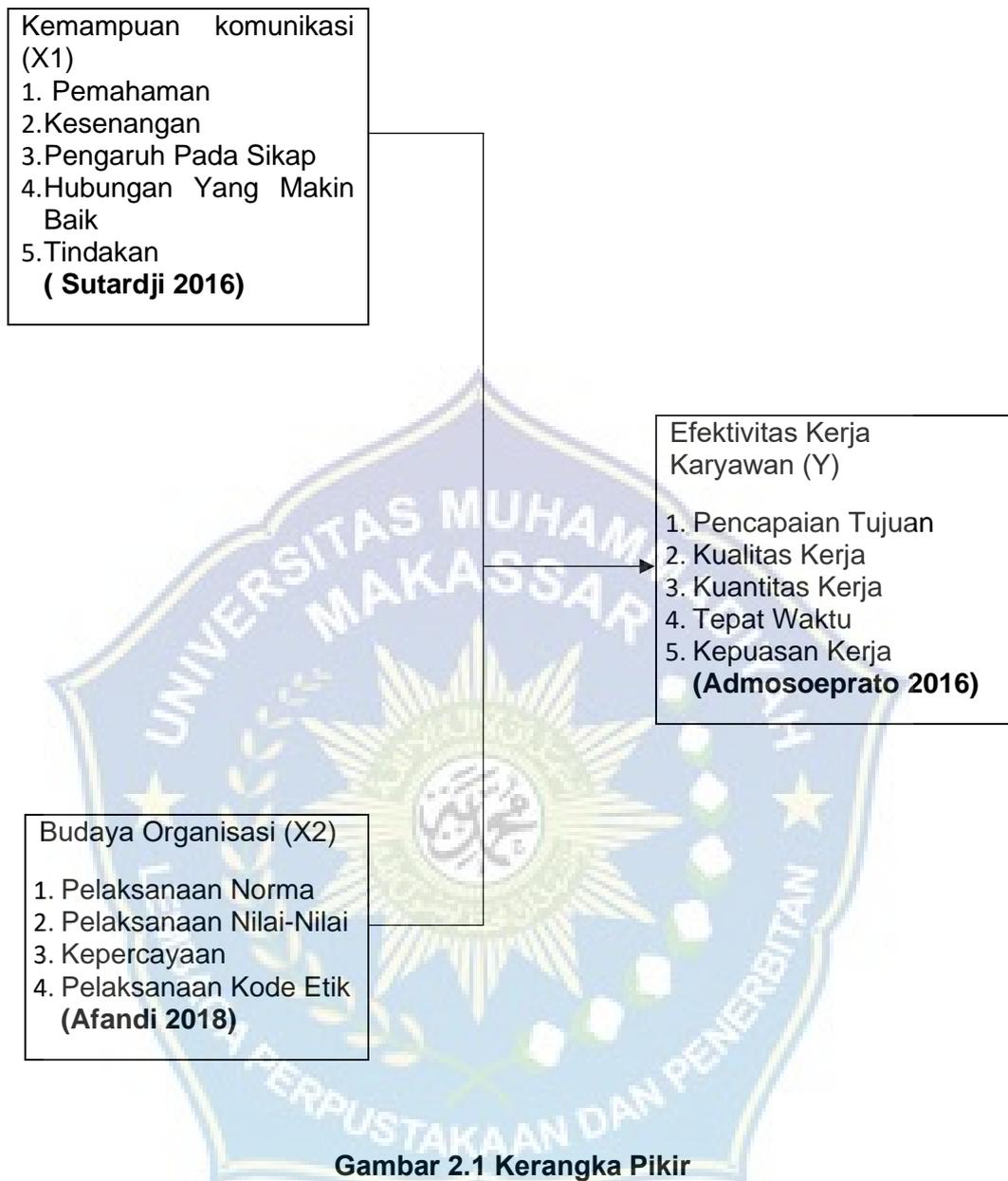
		Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Adminisitrasi Pembangunan Jawa Timur		kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur.
6	Mahrawati (2020)	Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. BRI (Persero) Cabang Palangkaraya	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai merupakan variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektifitas kerja pegawai PT.BRI (Persero) CabangPalang karayaitu terlihat dari besaran pengaruhnya yaitu sebesar 37,7%.
7	Muhammad Anang Firmansyah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya	Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada di PT. Aneka Jasuma Plastik

				Surabaya.
8	Fauziah Nur Simamora (2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif	Dari hasil penelitian ini bahwa komunikasi dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat sibolga sambas kota sibolga.
9	Jaluddin (2017)	Pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada pt. Pegadaian (Persero) cabang palangga	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menyatakan tentang kemampuan komunikasi dan budaya organisasi sangat berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada pt. pegadaian (Persero) cabang palangga
10	Puput Dian Melani (2016)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Dari perhitungan variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

		<p>Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Pringapus Derpartemen Swening Assembly Line</p>		<p>kepuasan kerja karyawan. Komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Dewi Sartika Handayani (2014) yang menguji hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, di mana komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima</p>
--	--	--	--	---

### C. Kerangka Pikir

Organisasi instansi ialah suatu cara atau sistem berhubungan berkolerasi berkolaborasi antara orang-orang yang memiliki kepentingan yang sama antara orang-orang lain yang memiliki kepentingan yang sama dan bermaksud mencapai target yang telah ditetapkan bersama-sama dalam suatu wadah ddalam instansi. Menjadi organisasi instansi memiliki tujuan organisasi yang merupakan Kumpulan atau tujuan individu berasal anggotanya dalam operasionalnya wajib sesuai. Faktor komunikasi serta budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Dalam penelitsn ini bisa diartikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara berkualitas dan efekif dalam bidangnya, dimana untuk menjadi kompeten seorang karyawan membutuhkan kompetensi yang berkualitas serta diaktualisasikan secara baik pada suatu kinerjanya. Melalui komunikasi dan budaya organisasi yang baik akan mampu bekerja secara berkualitas, agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Dalam bagan, kerjangka pikir penelitian ini ditunjukkan pada sekma berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai rumusan masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data tetapi baru didasarkan pada teori yang relevan. Jadi hipotesis juga dapat disebut sebagai jawaban yang teoritis terhadap rumusan masalah dalam penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pikir yang telah di bahas sebelumnya maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang.
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrument penelitian, dan di analisis secara statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research), data yang digunakan adalah data angket yang sesuai dengan kajian ini.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan di laksanakan di kantor PT. Bank BRI Cabang Enrekang yang beralamat Jl. Sultan Hasanuddin, Juppandang, Kec. Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang. Penelitian ini akan di laksanakan dalam waktu dua bulan di mulai pada bulan Januari sampai bulan Maret tahun 2024

#### **C. Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung melalui wawancara dengan responden atau pejabat lainnya yang

berhubungan langsung dengan masalah yang di teliti

2. Data sekunder ialah data yang berupa dokumen-dokumen atau laporan tertulis seperti struktur organisasi, jumlah karyawan dan informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

#### **D. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BRI Cabang Enrekang yang berjumlah 48 karyawan

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2012:81). Adapun sampel dalam penelitian ini termasuk populasi kecil, maka digunakan Teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 48 karyawan yang merupakan seluruh karyawan PT Bank BRI Cabang Enrekang.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang di perlukan untuk penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang di lakukan adalah sebagai berikut:

##### **1) Observasi**

Observasi merupakan metode pengamatan secara langsung oleh

peneliti di lokasi penelitian dengan objek kondisi lingkungan Perusahaan serta pengamatan langsung terhadap responden kerja.

## 2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan memberikan responden sejumlah pertanyaan atau kuesioner untuk di jawab dalam bentuk checklist.

## 3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu catatan peristiwa yang sudah berlalu seperti dokumen biasa berbentuk lisan, tulisan, gambar, atau karya-karya menumental dari seseorang.

## F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

### 1. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang di perlukan untuk mengukur variabel tersebut.

**Tabel 3.1 Indikator Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Komunikasi (X1)	proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh Pada Sikap 4. Hubungan Yang Makin Baik 5. Tindakan ( <b>Sutardji 2016</b> )	Likert

Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi adalah persepsi Bersama yang di anut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku daripada anggota.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan Norma</li> <li>2. Pelaksanaan Nilai Nilai</li> <li>3. Kepercayaan</li> <li>4. Pelaksanaan kode etik</li> </ol> <b>Afandi (2018)</b>	Likert
Efektivitas kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian Tujuan</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Kuantitas Kerja</li> <li>4. Tepat Waktu</li> <li>5. Kepuasan Kerja</li> </ol> <b>Admosoeparto (2016)</b>	Likert

## 2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode skala likert, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kuesioner diberikan bobot. Menurut Soekardi (2007) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) skala likert adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian

indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Adapun langkah-langkah yang di gunakan untuk menguji analisis dasar yaitu:

#### 1. Uji Instrumental

##### a. Uji Validasi

Validasi dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung ( correlation item – total uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kionsioner correlation ) Dengan nilai  $r$  table. Jika  $30 r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsisten internal (internal consistency) jawaban responden terhadap instrumen untuk 28 mengukur variabel kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Suatu instrument pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha Cronbach kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat di terima dan diatas 0,8 baik. Uji realibitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2013:160) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov-Smirnov Test (K-S), dengan dasar pengambilan keputusan jika dinilai probability plot of Regression Standardized Residual dimana apabila data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas menurut Sujarweni (2020) diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu

model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen jika VIF yang di hasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Sujarweni (2020) menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi jika titik – titik data mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik – titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik – titik data tidak berpola.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak signifikan.

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan test for Linearity dengan taraf signifikan (Linearity) kurang dari 0,05, dengan demikian data kelompok variabel X dengan kelompok variabel Y berpola linear.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang dikemukakan, penulis menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari Kompetensi dan Budaya Organisasi (variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y). Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kerja

X1 = Komunikasi

X2 = Budaya Organisasi

A = Konstant

b1b2 = Koefisien Variabel

e = Erro

### 4. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

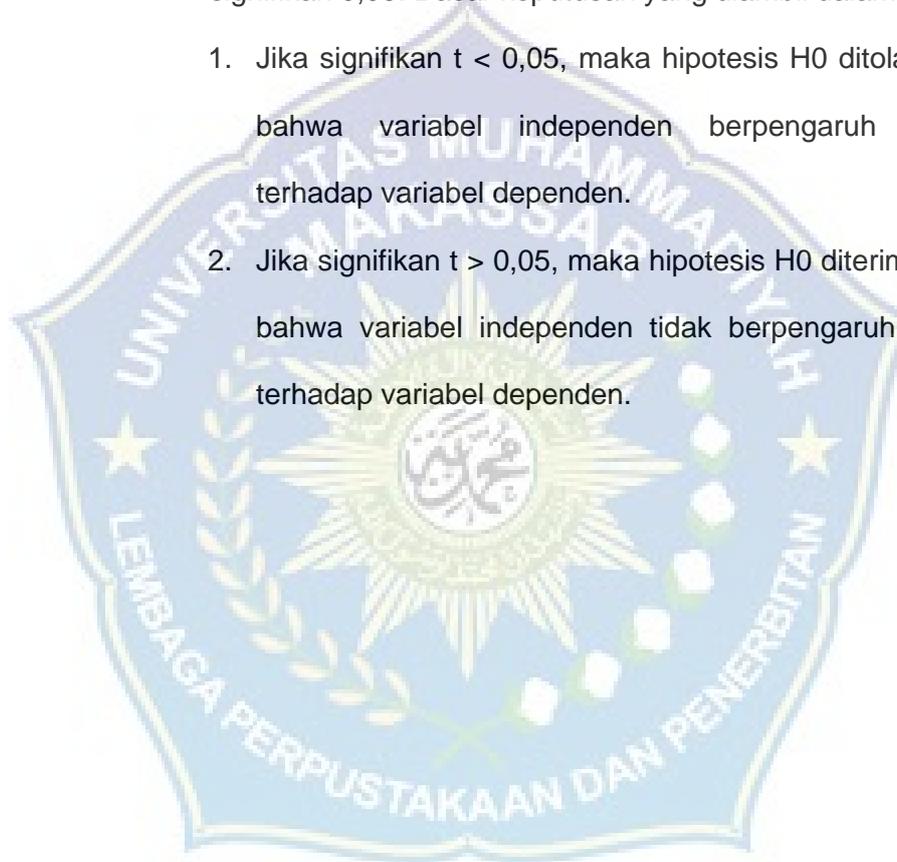
Koefisien determinasi menyatakan keragaman pada variabel bergantung pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai 1, nilai R<sup>2</sup> yang semakin mendeteksi 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah.

## H. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat  $\alpha$  (0,05). Analisis didasarkan pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Dasar keputusan yang diambil dalam uji t yaitu :

1. Jika signifikan t < 0,05, maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan t > 0,05, maka hipotesis H<sub>0</sub> diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

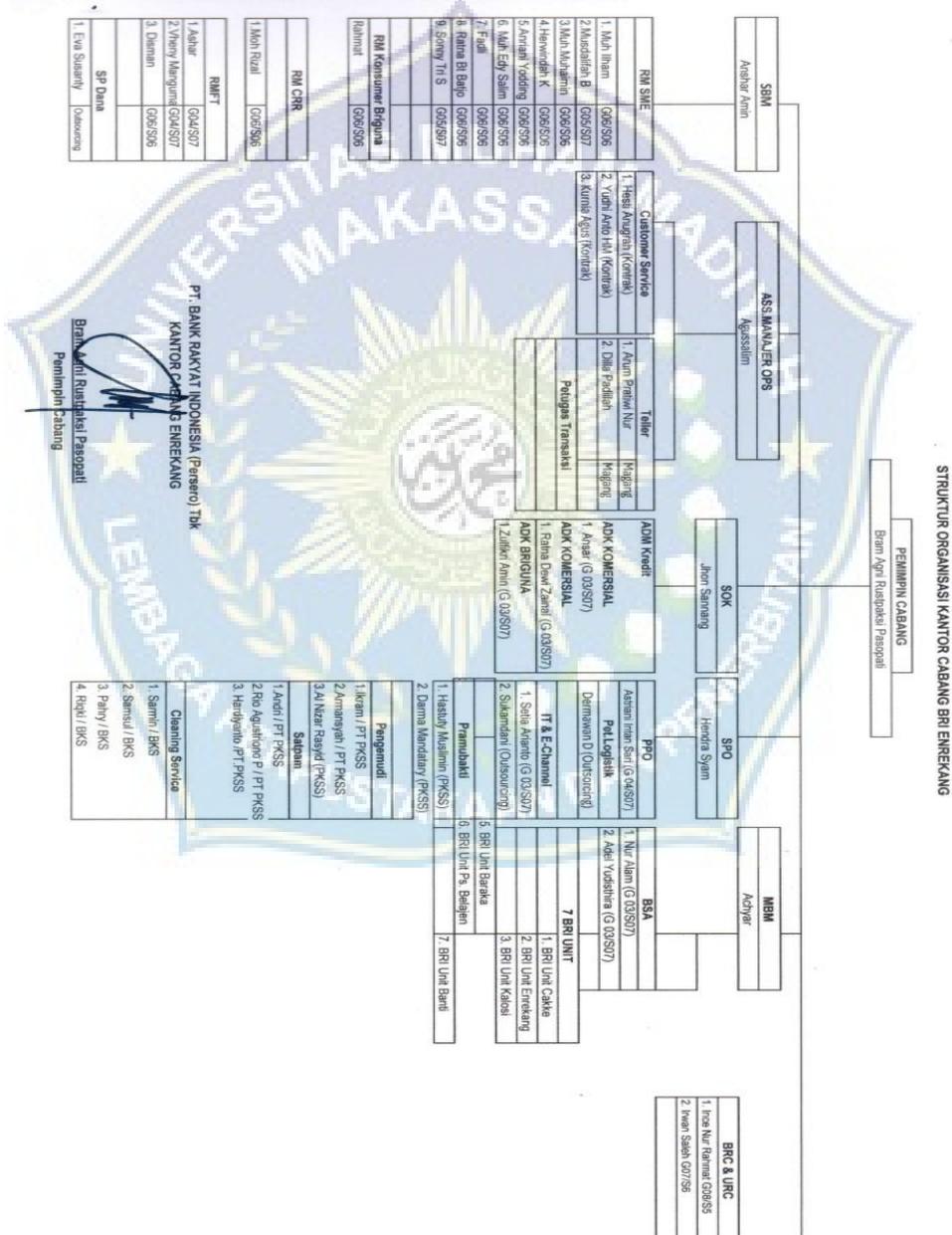
PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, atau lebih dikenal sebagai BRI, adalah salah satu bank terbesar di Indonesia yang fokus pada pelayanan perbankan mikro, kecil, dan menengah. BRI memiliki jaringan yang sangat luas, mencakup hampir seluruh wilayah Indonesia, termasuk cabang di berbagai kota dan kabupaten, salah satunya adalah Cabang Enrekang.

BRI Cabang Enrekang menawarkan berbagai jenis produk tabungan dan deposito, seperti Tabungan BRI Simpedes, Tabungan Haji, dan Deposito Berjangka. Cabang ini menyediakan berbagai produk pinjaman, termasuk Kredit Usaha Rakyat (KUR), Kredit Mikro, Kredit Modal Kerja, dan Kredit Investasi untuk mendukung usaha kecil dan menengah di wilayah tersebut. BRI juga menyediakan layanan perbankan digital seperti internet banking, mobile banking (BRImo), dan SMS banking untuk memudahkan transaksi nasabah. Selain itu, BRI Cabang Enrekang juga menawarkan layanan pembayaran tagihan, transfer uang, dan produk-produk asuransi.

Sebagai bagian dari BRI, cabang ini berperan penting dalam mendukung perekonomian lokal dengan memberikan akses permodalan kepada pelaku usaha kecil dan menengah serta masyarakat umum. BRI Cabang Enrekang juga berkontribusi pada peningkatan inklusi keuangan dengan menjangkau masyarakat di daerah terpencil yang sebelumnya sulit mengakses layanan perbankan. Karyawan di BRI Cabang Enrekang biasanya terdiri dari profesional yang berpengalaman dan memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. BRI secara rutin mengadakan pelatihan

dan program pengembangan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kompetensi karyawan di seluruh cabang, termasuk di Enrekang.

Dengan jaringan yang luas dan produk yang beragam, BRI Cabang Enrekang memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Enrekang. Berikut struktur organisasi pada BRI Cabang Enrekang:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang BRI Enrekang

STRUKTUR ORGANISASI BANK BRI CABANG ENREKANG



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Cabang BRI Enrekang

### 1. Pimpinan Cabang

- a. **Tanggung jawab:** Memimpin dan mengelola seluruh kegiatan operasional cabang, termasuk pengambilan keputusan strategis, pengembangan bisnis, dan memastikan pencapaian target keuangan.
- b. **Tugas utama:** Mengkoordinasi semua unit kerja, melakukan evaluasi kinerja, dan berkomunikasi dengan kantor pusat.

### 2. SBM (Sales Business Manager)

- a. **Tanggung jawab:** Mengelola dan mengembangkan strategi penjualan produk perbankan untuk mencapai target penjualan.
- b. **Tugas utama:** Melakukan analisis pasar, mengawasi tim sales, dan merancang program pemasaran.

### 3. ASS Manager (Assistant Manager)

- a. **Tanggung jawab:** Mendukung Pimpinan Cabang dalam pengelolaan operasional dan administrasi.
- b. **Tugas utama:** Mengelola kegiatan sehari-hari, membantu dalam pengambilan keputusan, dan menjadi penghubung antara Pimpinan dan karyawan.

### 4. SOK (Staf Operasional Kredit)

- a. **Tanggung jawab:** Mengelola dan memproses permohonan kredit dari nasabah.
- b. **Tugas utama:** Melakukan analisis kelayakan kredit, pengawasan dokumen, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi.

### 5. SPO (Staf Pemasaran Operasional)

- a. **Tanggung jawab:** Meningkatkan pangsa pasar melalui pemasaran produk dan layanan.
- b. **Tugas utama:** Melakukan promosi, menjalin hubungan dengan nasabah, dan mengumpulkan umpan balik pasar.

### 6. MBM (Manajer Bisnis Mikro)

- a. **Tanggung jawab:** Mengelola produk perbankan untuk segmen mikro.
- b. **Tugas utama:** Mengembangkan produk mikro, menganalisis kinerja segmen, dan membangun hubungan dengan nasabah mikro.

### 7. RM SME (Relationship Manager Small Medium Enterprises)

- a. **Tanggung jawab:** Mengelola hubungan dengan nasabah dari segmen usaha kecil dan menengah.
- b. **Tugas utama:** Menawarkan produk perbankan yang sesuai, memberikan konsultasi, dan memastikan kepuasan nasabah.

## 8. Customer Service

- a. **Tanggung jawab:** Menangani pertanyaan dan keluhan nasabah serta memberikan informasi tentang produk dan layanan.
- b. **Tugas utama:** Melayani nasabah dengan ramah, mengelola transaksi sederhana, dan membantu nasabah dalam proses administrasi.

## 9. Teller

- a. **Tanggung jawab:** Melakukan transaksi keuangan nasabah di loket.
- b. **Tugas utama:** Menerima setoran, melakukan penarikan, dan memberikan layanan kas lainnya dengan akurat dan cepat.

## 10. ADM Kredit (Administrasi Kredit)

- a. **Tanggung jawab:** Mengelola dokumen dan administrasi terkait kredit.
- b. **Tugas utama:** Memastikan semua dokumen kredit lengkap dan sesuai, serta melakukan pencatatan dan pengarsipan yang baik.

## 11. PPO (Petugas Penanganan Operasional)

- a. **Tanggung jawab:** Menangani operasional harian cabang, termasuk pengelolaan kas.
- b. **Tugas utama:** Mengawasi kelancaran operasional, memastikan keamanan kas, dan melaporkan setiap kejadian yang tidak biasa.

## 12. BSA (Business Support Assistant)

- a. **Tanggung jawab:** Memberikan dukungan administratif dan teknis kepada seluruh tim di cabang.
- b. **Tugas utama:** Mengelola dokumen, menjadwalkan pertemuan, dan mendukung kegiatan operasional.

### 13. BRI Unit

- a. **Tanggung jawab:** Menjalankan fungsi pelayanan perbankan di unit kecil yang lebih dekat dengan nasabah.
- b. **Tugas utama:** Menyediakan produk dan layanan perbankan, melayani nasabah dengan lebih personal, dan mengumpulkan informasi tentang kebutuhan nasabah.

Struktur organisasi ini membantu Bank BRI Cabang Enrekang dalam mencapai tujuannya dengan memisahkan tugas dan tanggung jawab di antara berbagai posisi, yang memungkinkan efisiensi dan efektivitas dalam operasional sehari-hari.

### B. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Objek utama penelitian adalah mengukur variabel-variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1), dan budaya organisasi (X2). Berikut ini akan diuraikan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, Pendidikan dan lama jabatan.

##### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang maka dapat dilihat dalam tabel identitas jenis kelamin sebagai berikut

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	39	81,3	81,3	81,3
	perempuan	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

*Sumber : Data Primer Penelitian Tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau 81,3 % dan sisanya adalah perempuan sebanyak 9 orang atau 18,8%. Dengan demikian dari total responden jumlah laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

**b. Umur**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang maka dapat dilihat dalam tabel identitas umur sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	19	39,6	39,6	39,6
	31-40	25	52,1	52,1	91,7
	41-50	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

*Sumber : Data Primer Penelitian Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur responden berada pada 31-40 dengan jumlah 25 orang atau

52,1% kemudian umur 20-30 sebanyak 19 orang atau 39,6% dan umur 41-50 sebanyak 4 orang atau 8,3%.

### c. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang maka dapat dilihat dalam tabel Pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMU/SMK	24	50,0	50,0	50,0
	D3	2	4,2	4,2	54,2
	S1	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

*Sumber : Data Primer Penelitian Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata Pendidikan terakhir responden yaitu SMA/SMU/SMK dengan jumlah 24 orang atau 50% kemudian S1 sebanyak 22 orang atau 45,8% dan D3 sebanyak 2 orang atau 4,2%.

### d. Lama Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang maka dapat dilihat dalam tabel Lama Jabatan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Jabatan**

		Lama Jabatan		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	1-5 tahun	33	68,8	68,8	68,8
	6-10 tahun	13	27,1	27,1	95,8
	11-15 tahun	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer Penelitian Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata Lama Jabatan responden yaitu 1-5 tahun dengan jumlah 33 orang atau 68,8% kemudian 6-10 tahun sebanyak 13 orang atau 27,1% dan 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau 4,2%.

## 2. Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan ketepatan suatu instrumen ujian. Biasanya uji signifikansi digunakan untuk mengetahui benar atau tidaknya suatu item. Berdasarkan gambaran di atas, maka perlu dilakukan uji legitimasi terhadap setiap variabel yang digunakan dalam pengujian spekulasi. Dengan cara ini, pengujian legitimasi untuk faktor komunikasi, budaya organisasi terhadap efektivitas kerja akan disajikan pada tabel terlampir:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Validity			
	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,944	0,235	Valid
	X1.2	0,934		Valid
	X1.3	0,927		Valid
	X1.4	0,861		Valid
	X1.5	0,863		Valid
	X1.6	0,878		Valid
	X1.7	0,919		Valid
	X1.8	0,899		Valid
	X1.9	0,922		Valid
	X1.10	0,916		Valid
Budaya organisasi (X2)	X2.1	0,965	0,235	Valid
	X2.2	0,954		Valid
	X2.3	0,956		Valid
	X2.4	0,969		Valid
	X2.5	0,948		Valid
	X2.6	0,930		Valid
	X2.7	0,967		Valid
	X2.8	0,955		Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y1	0,841	0,235	Valid
	Y2	0,902		Valid
	Y3	0,891		Valid
	Y4	0,925		Valid
	Y5	0,893		Valid
	Y6	0,898		Valid
	Y7	0,927		Valid
	Y8	0,908		Valid
	Y9	0,925		Valid

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa semua item variabel X1(komunikasi), X2(Budaya organisasi) dan Y (Efektivitas Kerja) dinyatakan valid karena semua nilai R hitung pada masing masing item pernyataan lebih besar daripada R tabel.

## 2) Uji Realibilitas

Mengidentifikasi instrumen yang andal yang dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut akan menghasilkan data yang andal. Jika suatu instrumen mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Reliability			
	Ket	CA. Parsial	Cronbach's Alpha	Ket
Komunikasi (X1)	Valid	0,767	0,791	Reliabel
	Valid	0,769		Reliabel
	Valid	0,768		Reliabel
	Valid	0,771		Reliabel
	Valid	0,772		Reliabel
	Valid	0,772		Reliabel
	Valid	0,767		Reliabel
	Valid	0,772		Reliabel
	Valid	0,769		Reliabel
	Valid	0,77		Reliabel
Budaya organisasi (X2)	Valid	0,777	0,805	Reliabel
	Valid	0,781		Reliabel
	Valid	0,777		Reliabel
	Valid	0,777		Reliabel
	Valid	0,779		Reliabel
	Valid	0,781		Reliabel
	Valid	0,777		Reliabel
	Valid	0,781		Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	Valid	0,77	0,795	Reliabel
	Valid	0,771		Reliabel
	Valid	0,773		Reliabel
	Valid	0,771		Reliabel
	Valid	0,776		Reliabel
	Valid	0,769		Reliabel
	Valid	0,77		Reliabel
	Valid	0,773		Reliabel
	Valid	0,769		Reliabel

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel Komunikasi (X1): Dari hasil olah data di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Komunikasi (X1) adalah 0,791. Nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga diharapkan dapat diandalkan karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 pada setiap sub-variabel berikut:

X1.1: CA. Parsial = 0,767 (Reliabel)

X1.2: CA. Parsial = 0,769 (Reliabel)

X1.3: CA. Parsial = 0,768 (Reliabel)

X1.4: CA. Parsial = 0,771 (Reliabel)

X1.5: CA. Parsial = 0,772 (Reliabel)

X1.6: CA. Parsial = 0,772 (Reliabel)

X1.7: CA. Parsial = 0,767 (Reliabel)

X1.8: CA. Parsial = 0,772 (Reliabel)

X1.9: CA. Parsial = 0,769 (Reliabel)

X1.10: CA. Parsial = 0,770 (Reliabel)

- 2) Variabel Budaya Organisasi (X2): Dari hasil olah data di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 0,805. Nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga diharapkan dapat diandalkan karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 pada setiap sub-variabel berikut:

X2.1: CA. Parsial = 0,777 (Reliabel)

X2.2: CA. Parsial = 0,781 (Reliabel)

X2.3: CA. Parsial = 0,777 (Reliabel)

X2.4: CA. Parsial = 0,777 (Reliabel)

X2.5: CA. Parsial = 0,779 (Reliabel)

X2.6: CA. Parsial = 0,781 (Reliabel)

X2.7: CA. Parsial = 0,777 (Reliabel)

X2.8: CA. Parsial = 0,781 (Reliabel)

- 3) Variabel Efektivitas Kerja (Y): Dari hasil olah data di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) adalah 0,795. Nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga diharapkan dapat diandalkan karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 pada setiap sub-variabel berikut:

Y1: CA. Parsial = 0,770 (Reliabel)

Y2: CA. Parsial = 0,771 (Reliabel)

Y3: CA. Parsial = 0,773 (Reliabel)

Y4: CA. Parsial = 0,771 (Reliabel)

Y5: CA. Parsial = 0,776 (Reliabel)

Y6: CA. Parsial = 0,769 (Reliabel)

Y7: CA. Parsial = 0,770 (Reliabel)

Y8: CA. Parsial = 0,773 (Reliabel)

Y9: CA. Parsial = 0,769 (Reliabel)

- a) Variabel  $X_1$  (Komunikasi)

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
X <sub>1.1</sub>	18	25	0	3	2	4,13
X <sub>1.2</sub>	17	25	1	4	1	4,10
X <sub>1.3</sub>	16	25	2	3	2	4,04
X <sub>1.4</sub>	16	23	4	4	1	4,02

X <sub>1.5</sub>	13	27	3	4	1	3,98
X <sub>1.6</sub>	15	26	1	6	0	4,04
X <sub>1.7</sub>	21	21	1	3	2	4,17
X <sub>1.8</sub>	17	26	1	3	1	4,15
X <sub>1.9</sub>	19	24	0	4	1	4,17
X <sub>1.10</sub>	17	25	1	4	1	4,10

Sumber:Olah Data, 2024

Keterangan:

- X<sub>1.1</sub> Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan
- X<sub>1.2</sub> Saya berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya
- X<sub>1.3</sub> Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan
- X<sub>1.4</sub> Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memacu adanya perubahan sikap pada karyawan.
- X<sub>1.5</sub> Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memacu adanya perubahan sikap pada karyawan
- X<sub>1.6</sub> Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memacu adanya pembentukan pendapat dari karyawan.
- X<sub>1.7</sub> Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan Kantor
- X<sub>1.8</sub> Pemimpin mendapatkan informasi mengenai pekerjaan, hasil kerja, kemajuan kinerja, dan rencana masa depan karyawan.
- X<sub>1.9</sub> Adanya komunikasi antar karyawan untuk memecahkan masalah teknis pekerjaan.
- X<sub>1.10</sub> Adanya komunikasi antar karyawan untuk menyelesaikan konflik

**X1.1 (4,13):** Untuk pernyataan pertama, mayoritas responden menjawab "SS" (18 orang) dan "S" (25 orang), dengan sangat sedikit yang menjawab "TS" atau "STS". Mean dari 4,13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju atau setuju dengan pernyataan ini.

**X1.2 (4,10):** Pernyataan kedua memiliki distribusi yang mirip, dengan mayoritas responden menjawab "SS" (17 orang) dan "S" (25 orang). Mean 4,10 juga mengindikasikan bahwa kebanyakan responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan ini.

**X1.3 (4,04):** Pada pernyataan ketiga, meskipun ada beberapa jawaban "KS" (2 orang), mayoritas responden tetap cenderung "SS" (16 orang) dan "S" (25 orang). Mean 4,04 menunjukkan tingkat kesetujuan yang masih tinggi.

**X1.4 (4,02):** Pada pernyataan ini, jumlah responden yang menjawab "SS" dan "S" masih mendominasi (16 dan 23 orang), meskipun ada lebih banyak yang menjawab "KS" dan "TS" dibandingkan dengan variabel sebelumnya. Mean tetap di kisaran 4,02, menunjukkan kesetujuan yang tinggi.

**X1.5 (3,98):** Di sini, mean mulai sedikit menurun (3,98), dengan lebih banyak responden menjawab "KS" (3 orang) dan "TS" (4 orang). Namun, mayoritas masih "SS" (13 orang) dan "S" (27 orang), yang tetap menunjukkan kecenderungan kesetujuan.

**X1.6 (4,04):** Pernyataan ini memiliki sedikit responden yang tidak setuju (hanya 6 orang menjawab "TS" dan tidak ada yang "STS"), dengan mayoritas masih mendukung pernyataan ("SS" 15 orang dan "S" 26 orang). Mean 4,04 mengindikasikan persetujuan yang tinggi.

**X1.7 (4,17):** Pernyataan ini memiliki mean yang lebih tinggi (4,17), dengan banyak responden setuju ("SS" 21 orang dan "S"

21 orang), sementara hanya sedikit yang tidak setuju. Ini menunjukkan dukungan yang kuat dari para responden.

**X1.8 (4,15):** Hasil serupa terlihat pada pernyataan ini dengan mean 4,15, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden (17 "SS" dan 26 "S") setuju dengan pernyataan tersebut.

**X1.9 (4,17):** Mean 4,17 lagi-lagi menunjukkan kesetujuan yang sangat kuat dari responden, dengan hanya sedikit yang tidak setuju. Mayoritas memilih "SS" (19 orang) dan "S" (24 orang).

**X1.10 (4,10):** Pernyataan terakhir juga memiliki mean yang tinggi, 4,10, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden mendukung pernyataan ini dengan jawaban "SS" (17 orang) dan "S" (25 orang).

b) Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
X <sub>2.1</sub>	19	24	0	2	3	4,13
X <sub>2.2</sub>	22	21	0	4	1	4,23
X <sub>2.3</sub>	23	20	0	2	3	4,21
X <sub>2.4</sub>	21	22	0	2	3	4,17
X <sub>2.5</sub>	21	21	1	3	2	4,17
X <sub>2.6</sub>	27	15	1	4	1	4,31
X <sub>2.7</sub>	20	23	0	2	3	4,15
X <sub>2.8</sub>	23	20	0	4	1	4,25

Sumber:Olah Data, 2024

Keterangan:

- X<sub>2.1</sub> Saya selalu menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di perusahaan  
 X<sub>2.2</sub> Saya merasa norma di perusahaan berpengaruh terhadap perilaku kerja saya  
 X<sub>2.3</sub> Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan

- X<sub>2.4</sub> Saya dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam perusahaan
- X<sub>2.5</sub> Saya merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan
- X<sub>2.6</sub> Saya percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan yang baik
- X<sub>2.7</sub> Saya memahami kode etik di dalam perusahaan
- X<sub>2.8</sub> Saya berperilaku sesuai dengan kode etik yang ditetapkan

**X2.1 (4,13):** Pada pernyataan ini, mayoritas responden memilih "SS" (19 orang) dan "S" (24 orang), dengan sedikit yang memilih "TS" atau "STS". Mean 4,13 menunjukkan tingkat kesetujuan yang tinggi.

**X2.2 (4,23):** Pernyataan ini memiliki mean yang lebih tinggi, 4,23, dengan mayoritas responden menjawab "SS" (22 orang) dan "S" (21 orang). Hanya sedikit yang tidak setuju, menunjukkan dukungan yang kuat.

**X2.3 (4,21):** Pernyataan ini juga memiliki mean tinggi, 4,21. Sebagian besar responden menjawab "SS" (23 orang) dan "S" (20 orang), dengan hanya sedikit yang tidak setuju, yang menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat kuat.

**X2.4 (4,17):** Pada pernyataan ini, mayoritas responden memilih "SS" (21 orang) dan "S" (22 orang), dengan mean 4,17. Hampir tidak ada yang menjawab "TS" atau "STS", yang menunjukkan tingkat kesetujuan yang konsisten.

**X2.5 (4,17):** Mean 4,17 menunjukkan bahwa responden sebagian besar setuju atau sangat setuju, dengan mayoritas memilih "SS" (21

orang) dan "S" (21 orang), meskipun ada sedikit jawaban "KS" dan "TS".

**X2.6 (4,31):** Pernyataan ini memiliki mean tertinggi, 4,31, dengan mayoritas responden memilih "SS" (27 orang) dan "S" (15 orang). Hanya sedikit yang tidak setuju, menunjukkan dukungan yang sangat kuat.

**X2.7 (4,15):** Pada pernyataan ini, mayoritas memilih "SS" (20 orang) dan "S" (23 orang), dengan mean 4,15, yang menunjukkan dukungan yang kuat terhadap pernyataan.

**X2.8 (4,25):** Pernyataan terakhir memiliki mean 4,25, dengan mayoritas besar responden memilih "SS" (23 orang) dan "S" (20 orang). Dukungan yang sangat kuat terlihat pada jawaban ini.

c) Variabel Y (Efektivitas Kerja)

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
Y <sub>1</sub>	15	24	2	4	3	3,92
Y <sub>2</sub>	21	21	1	4	1	4,19
Y <sub>3</sub>	20	21	2	5	0	4,17
Y <sub>4</sub>	22	20	2	3	1	4,23
Y <sub>5</sub>	15	23	7	3	0	4,04
Y <sub>6</sub>	22	19	2	3	2	4,17
Y <sub>7</sub>	19	23	1	4	1	4,15
Y <sub>8</sub>	18	24	1	5	0	4,15
Y <sub>9</sub>	20	21	3	2	2	4,15

Sumber: Olah Data, 2024

## Keterangan:

- Y<sub>1</sub> Apakah saya tidak memiliki kendala atau hambatan dalam pencapaian tujuan
- Y<sub>2</sub> Apakah anda dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
- Y<sub>3</sub> Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.
- Y<sub>4</sub> Saya mampu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang di tetapkan perusahaan
- Y<sub>5</sub> Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.
- Y<sub>6</sub> Sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif
- Y<sub>7</sub> Saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat Waktu
- Y<sub>8</sub> Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki
- Y<sub>9</sub> Saya merasa puas dengan hasil yang saya lakukan

**Y1 (3,92):** Pernyataan ini memiliki mean yang sedikit lebih rendah dibandingkan yang lain (3,92), dengan mayoritas responden memilih "SS" (15 orang) dan "S" (24 orang), tetapi ada juga yang menjawab "KS" (2 orang), "TS" (4 orang), dan "STS" (3 orang). Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar setuju, ada sebagian yang kurang setuju atau tidak setuju.

**Y2 (4,19):** Mean 4,19 menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju atau setuju dengan pernyataan ini, dengan 21 orang menjawab "SS" dan 21 orang "S", sementara hanya sedikit yang tidak setuju.

**Y3 (4,17):** Sebagian besar responden setuju dengan pernyataan ini, dengan 20 orang memilih "SS" dan 21 orang memilih "S". Jawaban "KS", "TS", dan "STS" sangat sedikit, sehingga mean 4,17 mencerminkan kesetujuan yang tinggi.

**Y4 (4,23):** Pada pernyataan ini, mayoritas responden menjawab "SS" (22 orang) dan "S" (20 orang), dengan sedikit yang memilih "KS", "TS", atau "STS". Mean 4,23 menunjukkan tingkat

kesetujuan yang sangat tinggi.

**Y5 (4,04):** Mean 4,04 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju, meskipun ada 7 orang yang menjawab "KS". Namun, mayoritas masih memilih "SS" (15 orang) dan "S" (23 orang).

**Y6 (4,17):** Pernyataan ini memiliki mean 4,17, dengan mayoritas responden memilih "SS" (22 orang) dan "S" (19 orang), sementara hanya sedikit yang memilih "KS", "TS", atau "STS".

**Y7 (4,15):** Dengan mayoritas memilih "SS" (19 orang) dan "S" (23 orang), pernyataan ini memiliki mean 4,15, yang menunjukkan dukungan yang kuat dari responden.

**Y8 (4,15):** Sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan ini, dengan 18 orang memilih "SS" dan 24 orang "S". Hanya sedikit yang tidak setuju, menghasilkan mean 4,15.

**Y9 (4,15):** Pernyataan ini juga menunjukkan mean 4,15, dengan mayoritas besar responden mendukung pernyataan (20 orang "SS" dan 21 orang "S"), dan hanya sedikit yang kurang setuju atau tidak setuju.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan tingkat

signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  artinya data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya data tidak berdistribusi normal

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,61452896
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,207
	Positive	0,126
	Negative	-0,207
Test Statistic		0,207
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c</sup>

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *alpha*, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih dalam persamaan regresi terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas. Asumsi model linier klasik adalah tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel yang menjelaskan. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,100$  dan *VIF*  $< 10,00$  berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance*  $< 0,100$  dan *VIF*  $> 10,00$  berkesimpulan terjadi gejala

multikolinieritas.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi (X1)	0,926	1,080
	Budaya Organisasi (X2)	0,926	1,080

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari tenaga kerja dan modal adalah 0,926 yang berarti lebih dari 0,100 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,080 yang berarti kurang dari 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Kriteria pengujianya yaitu, jika nilai signifikansi ( $>0,05$ ) maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisita. Dan jika nilai signifikansi ( $<0,05$ ) maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisita. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	sig
		1	Komunikasi (X1)
Budaya Organisasi (X2)	0,996		0,056

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat nilai signifikansi dari variable komunikasi ( $X_1$ ) yaitu 0,781 yang berarti  $> 0,05$  dan variable budaya organisasi ( $X_2$ ) yaitu 0,056 yang berarti  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 22.

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,539	1,892		1,871	0,008
	Komunikasi ( $X_1$ )	0,437	0,152	0,484	2,880	0,006
	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,468	0,167	0,471	2,803	0,007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 22, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.539 + 0,437X_1 + 0,468X_2$$

Hasil dari analisis tersebut dituangkan ke dalam penjelasan berikut.

- 1) Nilai a sebesar 3,539 yang merupakan konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan variabel Budaya

Organisasi (X2) bernilai 0 (nol) maka Efektivitas Kerja akan konstan sebesar 3,539 atau bernilai positif.

- 2) Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,437 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Komunikasi akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,437, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai ini juga signifikan dengan nilai t sebesar 2,880 dan p-value sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,468 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,468, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai ini juga signifikan dengan nilai t sebesar 2,803 dan p-value sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

#### d. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan data dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel 4.11 diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* = 0,890 berarti model regresi menjelaskan 89% dari variabilitas dalam data sedangkan sisanya 11% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada model dalam

penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan. Dalam konteks regresi linier, nilai *R Square* yang tinggi (mendekati 1) menunjukkan bahwa model sangat cocok dengan data observasi.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,944 <sup>a</sup>	0,890	0,886	2,672

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

#### e. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja. Digunakan untuk menguji derajat kebermaknaan variabel Dengan menguji model:

- a) Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang signifikan jika t hitung lebih besar dari t tabel atau  $H_0$  diterima.
- b) Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka  $H_0$  ditolak atau variabel X tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,539	1,892		1,871	0,008
	Komunikasi (X1)	0,437	0,152	0,484	2,880	0,006
	Budaya Organisasi (X2)	0,468	0,167	0,471	2,803	0,007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Output data SPSS versi 22, 2024

Mengingat hasil pengujian untuk menguji pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dengan menggunakan pengukuran uji t, diperoleh

- a) Pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,686 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,880 maka dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$  dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menjelaskan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.
- b) Pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,686 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,803 maka dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$  dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang. Pembahasan hasil penelitian di bawah ini disesuaikan dengan tujuan penelitian tersebut.

#### 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara pegawaidan atasan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda. Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan.

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,686 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,880 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$  yang menjelaskan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Ini berarti komunikasi yang lebih baik di antara karyawan akan meningkatkan efektivitas kerja mereka karena komunikasi yang baik maka karyawan akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh atasan dan juga karyawan akan tidak salah nantinya ketika melakukan pekerjaan, maka dari itu komunikasi dengan sesama karyawan dalam

suatu perusahaan sangatlah berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dadang Suryana (2020) yang meneliti pengaruh komunikasi terhadap evektifitas kerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sumedang yang di mana hasil penelitian yang di hasilkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dan evektifitas kerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sumedang terbukti dengan hasil korelasi sebesar 0,63 dengan nilai *r tabel* 0,344 dan *r hitung* sebesar 0,63 maka dapat di simpulkan bahwa  $H_0$  di tolak.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Budaya organisasi dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat menyentuh berbagai segi kehidupan manusia seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bermasyarakat bahkan bernegara. Oleh karena itu, usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi budaya organisasi yang efektif perlu dilakukan secara terus menerus. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu budaya organisasi. Sehingga wajar bila dikatakan bahwa mutu budaya organisasi dalam organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut maka dalam organisasi saat ini harus mempertahankan budaya organisasi atau bahkan meningkatkan budaya organisasi karena dalam perusahaan saat ini akan lebih baik nantinya dan karyawan akan tetap akur dan lebih bersemangat dalam

menjalankan tugasnya dan nyaman kepada karyawan lainnya dikarenakan budaya organisasi dalam perusahaan ini tetap terjaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Enrekang hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,686 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,803 maka dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$  dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$  yang menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel efektivitas kerja atau hipotesis pada bab sebelumnya ( $H_a$ ) diterima .

Berdasarkan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mahrawati (2020) yang meneliti pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap eektivitas kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) cabang Palangkaraya di mana hasil penelitian yang di hasilkan bahwa nilai t-hitung sebesar 5,024 sedangkan nilai signifikansi  $p > = 0,05$  ( $0,000 > 0,05$ ) yang berarti secara parsial variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap eektivitas kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis penelitian mengenai Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung}$  dengan nilai  $2,880 < t_{tabel} 1,686$  dan nilai signifikansinya  $0,006 < 0,05$ .
2. Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank BRI Cabang Enrekang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung}$  dengan nilai  $2,803 > t_{tabel} 1,686$  dan nilai signifikansinya  $0,007 < 0,05$ .

#### B. Saran

1. Memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai cara berkomunikasi yang efektif, termasuk keterampilan mendengarkan, memberikan umpan balik konstruktif, dan penggunaan media komunikasi yang tepat.
2. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi yang diinginkan dan menyediakan program pengembangan

karir yang sejalan dengan budaya organisasi, termasuk pelatihan kepemimpinan, pengembangan keterampilan, dan peluang promosi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprpto, K. (2016). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Gramedia.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Emerson, Kirk, Tina Nabatchi & Stephen Balogh, 2012. Integrative Framework for Collaborative Governance. *Journal of Administration and Theory*, Vol. 22 no. 1 hal. 1-29.
- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510-520.
- Fitri, R. D., Nurkardina Novalia, and Heryati Heryati. "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 20.3 (2023): 510-520.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Honigmann, J.J. 2011., The World of Man Dalam Pengantar Ilmu Antropologi. Koentjaraningrat (Peny) 1981. Jakarta: Rineka Cipta
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar"ih. Dasar-Dasar Komunikasi. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2021.
- Kusdi. (2015). Teori Organisasi dan Administrasi. Jakarta: Salemba Humanika
- Lukas Dwiantara, 2015. Ilmu Komunikasi. Bandung : Rineka Cipta

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ungaran Sari Garments iii pringapus unit pringapus iii departemen sewing assembly line. *Journal of Management*, 2(2).
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mulyana, Deddy. 2012. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jilid 1, Cetakan keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pasaribu, M. H., Tambunan, Y. S., & Kaharuddin, K. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 159-173.
- Pudjiati. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN . *Volume 11 Nomor 1, Maret 2020*.
- Putera, A. P. K., & Gilang, A. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, M. 2017. *Syzygium polyanthum (Wight) Walp. (Botani, Metabolit Sekunder dan Pemanfaatan)*, 10(1). Available at: [ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/download/408/307/](http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/download/408/307/).
- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat sibolga sambas kota sibolga. *Warta Dharmawangsa*, (55).
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Soekardi, H. 2007. Kupu-Kupu di Kampus UNILA. Universitas Lampung Press. Lampung.
- Steers, M Richard. (2017). Efektivitas Organisasi Perusahaan. Jakarta: Erlangga
- Steers, M. R. 2015. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta.
- Suharno, 2016. Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis. Yogyakarta : PT Buku Seru
- Sujarweni, Wiratna. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta
- Suryana, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *JRPA- Journal of Regional Public Administration*, 7(1), 73-81.
- Sutardji.2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group
- Suwarto, F.X., Koeshartono, D., 2009, Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Tampubolon, Karianton. 2017. Akuntansi Perpajakan dan Cara Menghadapi Pemeriksaan Pajak. Jakarta: Permata Puri Media
- Tangkilisan,2013. Kebijakan Publik yang Membumi, Konsep, Strategi dan Kasus, Yogyakarta: Lukman Offset dan YPAPI.
- Tjiptono, F., 1997. Strategi Pemasaran, Edisi Kedua. Yogyakarta



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### A. MOHON PERHATIAN

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Enrekang dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan di rahasiakan.

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang ibu/bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda(✓) pada jawaban yang sebenarnya anda pilih.

4. Tidak ada jawaban yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukurang yang tersedia.

- a. Sangat Setuju (SS) (5)
- b. Setuju (S) (4)
- c. Kurang Setuju (KS) (3)
- d. Tidak Setuju (TS) (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

### C. Identitas Responden

- 1. Nama Responden : .....
- 2. Jenis Kelamin : .....
- 3. Umur : .....
- 4. Pendidikan Terakhir : .....
- 5. Lama Jabatan : .....

### A. PERTANYAAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Komunikasi (X1)						
<b>Pemahaman</b>						
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan					
2	Saya berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya					

<b>Kesenangan</b>						
1	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan					
2	Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memacu adanya perubahan sikap pada karyawan.					
<b>Pengaruh Pada Sikap</b>						
1	Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memacu adanya perubahan sikap pada karyawan					
2	Atasan melakukan komunikasi dalam menyampaikan tujuan yang memacu adanya pembentukan pendapat dari karyawan.					
<b>Hubungan Yang Baik</b>						
1	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan Kantor					
2	Pemimpin mendapatkan informasi mengenai pekerjaan, hasil kerja, kemajuan kinerja, dan rencana masa depan karyawan.					
<b>Tindakan</b>						
1	Adanya komunikasi antar karyawan untuk memecahkan masalah teknis pekerjaan.					
2	Adanya komunikasi antar karyawan untuk menyelesaikan konflik					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Budaya organisasi (X2)						
<b>Pelaksanaan Norma</b>						
1	Saya selalu menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di perusahaan					
2	Saya merasa norma di perusahaan berpengaruh terhadap perilaku kerja saya					
<b>Pelaksanaan Nilai-Nilai</b>						
1	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam perusahaan					
<b>Kepercayaan</b>						
1	Saya merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan					
2	Saya percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan yang baik					
<b>Pelaksanaan Kode Etik</b>						
1	Saya memahami kode etik di dalam perusahaan					
2	Saya berperilaku sesuai dengan kode etik yang ditetapkan					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Efektivitas Kerja (Y)</b>						
<b>Pencapaian Tujuan</b>						
1	Apakah saya tidak memiliki kendala atau hambatan dalam pencapaian tujuan					
2	Apakah anda dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal.					
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
2	Saya mampu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang di tetapkan perusahaan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
<b>Tepat Waktu</b>						
1	Sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif					
2	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
<b>Kepuasan Kerja</b>						
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
2	Saya merasa puas dengan hasil yang saya lakukan					

**LAMPIRAN 2** Tabulasi Kuesioner

Alamat/tempat tinggal	Jenis Kelamin	LABEL JK	Lama Jabatan	Label	Umur	Label U	Pendidikan Terakhir	Label pdk
buntu barana, kecamatan curio, kabupaten enrekang	laki-laki	1	3 tahun	1	28 tahun	1	S1	3
Batili	Perempuan	2	7 bulan	2	30 tahun	1	S1	3
Perumahan aufaa batili blok b no.3	laki-laki	1	1,5 tahun	1	27 tahun	1	S1	3
Sengkang	laki-laki	1	2 tahun	1	45 tahun	3	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	2 tahun	1	40 tahun	2	S1	3
Batili	laki-laki	1	2 tahun	1	29 tahun	1	SMA	1
Matakali	laki-laki	1	1,5 tahun	1	26 tahun	1	SMK	1
Enrekang/ jln.sungai sedang	laki-laki	1	2 tahun	1	31 tahun	2	SMA	1
Massembe	laki-laki	1	2 tahun	1	23 tahun	1	SMA	1
Pasang	laki-laki	1	2 tahun	1	33 tahun	2	SMA	1
perum al ghifari blok g18 bampu	laki-laki	1	5 tahun	1	32 tahun	2	SMK	1
cendana, kecamatan cendana kabupaten enrekang	laki-laki	1	2,7 tahun	1	25 tahun	1	SMA	1

Batili	laki-laki	1	2 tahun	1	32 tahun	2	SMA	1
enrekang/kambiolangi/alla	laki-laki	1	10 tahun	2	39 tahun	2	SMA	1
Jl.Melati no 55 kabupaten enrekang	laki-laki	1	2 tahun	1	44 tahun	3	SMA	1
lamba doko	laki-laki	1	3 tahun	1	24 tahun	1	SMA	1
Enrekang,cemba	laki-laki	1	4,4 tahun	1	24 tahun	1	SMK	1
jln. Jend.sudirman,keppe	laki-laki	1	3 tahun	1	36 tahun	2	SMA	1
Dusun Cendana	laki-laki	1	4 tahun	1	29 tahun	1	SMA	1
Balombong	laki-laki	1	13 tahun	3	48 tahun	3	SMA	1
Cakke	Perempuan	2	3 tahun	1	23 tahun	1	SMA	1
Cakke	laki-laki	1	5 tahun	1	28 tahun	1	SMA	1
Cendana	laki-laki	1	2 tahun	1	31 tahun	2	SMA	1
Perum.pinang permai enrekang	laki-laki	1	12 tahun	3	38 tahun	2	SMU	1
Kulinjang	laki-laki	1	3 tahun	1	32 tahun	2	SMK	1
Tangru	laki-laki	1	4 tahun	1	37 tahun	2	SMA	1

Rante Limbong	Perempuan	2	3 tahun	1	27 tahun	1	D3	2
Enrekang	Perempuan	2	8 tahun	2	33 tahun	2	D3	2
pinang enrekang	Perempuan	2	10 tahun	2	36 tahun	2	S1	3
Enrekang/ randangan	laki-laki	1	2 tahun	1	24 tahun	1	SMA	1
Enrekang	laki-laki	1	2 tahun	1	40 tahun	2	SMA	1
Enrekang	laki-laki	1	3 tahun	1	31 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	3 tahun	1	36 tahun	2	SMA	1
Enrekang	laki-laki	1	9 tahun	2	50 tahun	3	S1	3
Enrekang	Perempuan	2	7 tahun	2	36 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	2 tahun	1	27 tahun	1	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	2 tahun	1	27 tahun	1	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	3 tahun	1	26 tahun	1	S1	3
Enrekang	Perempuan	2	1 tahun	1	25 tahun	1	S1	3
Enrekang	Perempuan	2	5 tahun	1	31 tahun	2	S1	3

Enrekang	laki-laki	1	5 tahun	1	31 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	8 tahun	2	35 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	8 tahun	2	30 tahun	1	S1	3
Enrekang	Perempuan	2	9 tahun	2	37 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	9 tahun	2	38 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	9 tahun	2	34 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	8 tahun	2	31 tahun	2	S1	3
Enrekang	laki-laki	1	9 tahun	2	35 tahun	2	S1	3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TotalX1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	42
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45





5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	4	5	4	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	2	1	1	2	2	2	2	13
1	2	1	1	2	2	1	2	12
4	4	5	5	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	4	5	4	4	5	4	4	34



1	5	3	5	3	1	4	5	4	31
4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
1	5	4	4	3	4	4	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	3	5	4	4	5	36
3	5	4	5	4	5	4	5	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	1	2	2	3	2	2	2	1	17
4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44

4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42

### Lampiran 3 Hasil Olah Data Output SPSS

#### Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	48
	Missing	0

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	39	81.3	81.3	81.3
perempuan	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Umur Pendidikan  
/ORDER=ANALYSIS.

#### Frequencies

#### Statistics

		Umur	Pendidikan Terakhir
N	Valid	48	48
	Missing	0	0

#### Frequency Table

#### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	19	39.6	39.6	39.6
31-40	25	52.1	52.1	91.7
41-50	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMU/SMK	24	50.0	50.0	50.0
D3	2	4.2	4.2	54.2
S1	22	45.8	45.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

## Frequencies

### Statistics

Lama Jabatan

N	Valid	48
	Missing	0

### Lama Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	33	68.8	68.8	68.8
6-10 tahun	13	27.1	27.1	95.8
11-15 tahun	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Komunikasi (X1)
P1	Pearson Correlation	1	.879**	.898**	.778**	.753**	.800**	.879**	.853**	.869**	.834**	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson Correlation	.879**	1	.838**	.798**	.746**	.772**	.866**	.828**	.897**	.835**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson Correlation	.898**	.838**	1	.753**	.791**	.798**	.846**	.884**	.811**	.771**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	.778**	.798**	.753**	1	.839**	.778**	.709**	.650**	.727**	.775**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	.753**	.746**	.791**	.839**	1	.792**	.728**	.764**	.674**	.746**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P6	Pearson Correlation	.800**	.772**	.798**	.778**	.792**	1	.749**	.712**	.767**	.796**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P7	Pearson Correlation	.879**	.866**	.846**	.709**	.728**	.749**	1	.862**	.853**	.823**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P8	Pearson Correlation	.853**	.828**	.884**	.650**	.764**	.712**	.862**	1	.816**	.779**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P9	Pearson Correlation	.869**	.897**	.811**	.727**	.674**	.767**	.853**	.816**	1	.943**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P10	Pearson Correlation	.834**	.835**	.771**	.775**	.746**	.796**	.823**	.779**	.943**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	.944**	.934**	.927**	.861**	.863**	.878**	.919**	.899**	.922**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations										
		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	Budaya Organisasi (X2)
J1	Pearson Correlation	1	.937**	.930**	.927**	.905**	.850**	.916**	.909**	.965**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
J2	Pearson Correlation	.937**	1	.856**	.916**	.888**	.853**	.906**	.944**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
J3	Pearson Correlation	.930**	.856**	1	.928**	.889**	.883**	.920**	.887**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
J4	Pearson Correlation	.927**	.916**	.928**	1	.906**	.885**	.936**	.907**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
J5	Pearson Correlation	.905**	.888**	.889**	.906**	1	.899**	.896**	.859**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
J6	Pearson Correlation	.850**	.853**	.883**	.885**	.899**	1	.878**	.863**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
J7	Pearson Correlation	.916**	.906**	.920**	.936**	.896**	.878**	1	.938**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
J8	Pearson Correlation	.909**	.944**	.887**	.907**	.859**	.863**	.938**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.965**	.954**	.956**	.969**	.948**	.930**	.967**	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Efektivitas Kerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.591**	.765**	.654**	.848**	.797**	.734**	.642**	.740**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.591**	1	.757**	.933**	.730**	.747**	.844**	.908**	.830**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.765**	.757**	1	.750**	.772**	.771**	.847**	.810**	.766**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.654**	.933**	.750**	1	.778**	.786**	.865**	.881**	.873**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.848**	.730**	.772**	.778**	1	.797**	.795**	.772**	.761**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	.797**	.747**	.771**	.786**	.797**	1	.786**	.712**	.852**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	.734**	.844**	.847**	.865**	.795**	.786**	1	.831**	.827**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y8	Pearson Correlation	.642**	.908**	.810**	.881**	.772**	.712**	.831**	1	.843**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y9	Pearson Correlation	.740**	.830**	.766**	.873**	.761**	.852**	.827**	.843**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Efektivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	.841**	.902**	.891**	.925**	.893**	.898**	.927**	.908**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.67	273.333	.937	.767
P2	77.69	275.283	.926	.769
P3	77.75	273.723	.918	.768
P4	77.77	276.904	.846	.771
P5	77.81	278.113	.848	.772
P6	77.75	277.979	.865	.772
P7	77.62	273.133	.909	.767
P8	77.65	277.978	.888	.772
P9	77.62	275.601	.913	.769
P10	77.69	275.879	.906	.770
Komunikasi (X1)	40.90	76.351	1.000	.976

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J1	63.08	220.716	.960	.777
J2	62.98	223.680	.948	.781
J3	63.00	220.298	.949	.777
J4	63.04	220.168	.965	.777
J5	63.04	222.041	.940	.779
J6	62.90	223.287	.921	.781
J7	63.06	220.443	.962	.777
J8	62.96	223.488	.949	.781
Budaya Organisasi (X2)	33.60	63.053	1.000	.986

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	70.38	220.878	.818	.770
Y2	70.10	222.521	.889	.771
Y3	70.13	224.197	.878	.773
Y4	70.06	222.656	.915	.771
Y5	70.25	226.277	.882	.776
Y6	70.13	220.622	.884	.769
Y7	70.15	222.127	.918	.770
Y8	70.15	224.553	.897	.773
Y9	70.15	221.021	.915	.769
Efektivitas Kerja (Y)	37.15	62.383	1.000	.970

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.890	.886	2.672

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2610.698	2	1305.349	182.833	.000 <sup>b</sup>
	Residual	321.281	45	7.140		
	Total	2931.979	47			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.539	1.892		1.871	.068
	Komunikasi (X1)	.437	.152	.484	2.880	.006
	Budaya Organisasi (X2)	.468	.167	.471	2.803	.007

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

**LAMPIRAN 4 Dokumentasi Penelitian**

**DOKUMENTASI**



## LAMPIRAN 5 Surat Balasan Penelitian

### LEMBAR SURAT BALASAN PENELITIAN



**PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.**

**KANTOR CABANG ENREKANG**  
Jl. HOS CHAPPEL No. 1 ENREKANG, 91711  
Telp: (0422) 2201 2420, 2201 2423, 21065  
Faksimili : (0422) 2108 2420, 21065  
Website : <http://www.bri.co.id>

Modul 01

SEGERA

Nomor : B.803.e-KC-XIII/HCP/05/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan Hasil Penelitian

13 Mei 2024

Kepada Yth.  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	Bram Agni Rustpakasi Pasopati
Jabatan	Pemimpin Cabang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	Muh. Hamza Deni
No Induk	105721121120
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	Manajemen

Telah melakukan Penelitian di PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk Kantor Cabang Enrekang, pada tanggal 27/02/2024 - 27/04/2024 dengan Judul Penelitian "*Pengaruh kemampuan komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja Karyawan BRI Cabang Enrekang*".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.  
KANTOR CABANG ENREKANG



BRAM AGNI RUSTPAKASI PASOPATI  
PEMIMPIN CABANG

Tindasan  
1. Arsip

## LAMPIRAN 6 Hasil Turnitin



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muh Hamza Deni

Nim : 105721121120

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 November 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Hum, M.Pd  
NBM. 964.801

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

# Bab I Muh Hamza Deni

105721121120

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Nov-2024 01:03PM (UTC+0700)  
Submission ID: 2516831248  
File name: BAB\_I\_Muh\_Hamza\_Deni\_105721121120\_4.docx (22.28K)  
Word count: 866  
Character count: 5890

Bab I Muh Hamza Deni 105721121120

ORIGINALITY REPORT

**100%** LULUS

12% SIMILARITY INDEX

2% INTERNET SOURCES

2% PUBLICATIONS

3% STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
2	ejournal.indo-intellectual.id Internet Source	2%
3	docobook.com Internet Source	2%
4	journal.stieamm.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## Bab II Muh Hamza Deni

105721121120

*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 11-Nov-2024 09:04AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2515095952  
**File name:** BAB\_II\_Muh\_Hamza\_Deni\_105721121120\_3.docx (43.61K)  
**Word count:** 3608  
**Character count:** 24642

bab II Muhi Hamza Deni 105721121120

ORIGINALITY REPORT

**17**  
0%

**LULUS**

17%

6%

13%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

PUBLICATIONS

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	4%
2	123dok.com Internet Source	3%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	ejournal.unsap.ac.id Internet Source	2%
5	repository.upi.edu Internet Source	2%
6	epub.imandiri.id Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

# Bab III Muh Hamza Deni

105721121120

by Tahap Tutup



**Submission date:** 12-Nov-2024 01:05PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2516832356

**File name:** BAB\_III\_Muh\_Hamza\_Deni\_105721121120\_4.docx (27.05K)

**Word count:** 1300

**Character count:** 8485

Bab III Muh Hamza Deni 105721121120

ORIGINALITY REPORT



**9%** **9%** **9%** **6%**

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 **docplayer.info**  
Internet Source **2%**
- 2 **Muhammad Aidil, Abid Ramadhan, Sofyan Syamsuddin. "Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Reputasi Bank Syariah", Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2024**  
Publication **2%**
- 3 **pt.scribd.com**  
Internet Source **2%**
- 4 **repository.upbatam.ac.id**  
Internet Source **2%**
- 5 **digilibadmin.unismuh.ac.id**  
Internet Source **2%**

Subm  
Subm  
File n:  
Word  
Chara

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%  
Exclude bibliography Off

Bab IV Muh Hamza Deni  
105721121120  
*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 01-Nov-2024 09:17AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2504518244  
**File name:** BAB\_IV\_Muh\_Hamza\_Deni\_105721121120.docx (533.34K)  
**Word count:** 4802  
**Character count:** 28684

ab IV Muh Hamza Deni 105721121120

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX



7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unj.ac.id  
Internet Source

4%

2

www.scribd.com  
Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



# Bab V Muh Hamza Deni

## 105721121120

by Tahap Tutup



**Submission date:** 12-Nov-2024 01:05PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2516832766  
**File name:** BAB\_V\_Muh\_Hamza\_Deni\_105721121120\_4.docx (15.36K)  
**Word count:** 208  
**Character count:** 1321

Bab V Muḥ Hamza Deni 105721121120



4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

statik.unesa.ac.id  
Internet Source

4%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



## RIWAYAT HIDUP



**MUH HAMZA DENI**, lahir di Rante Limbong pada 12 Maret 2001. Anak kedua dari empat bersaudara, hasil cinta dari pasangan bapak Syarifuddin Sainal Deni dan ibu Irmayanti. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 130 rante Limbong pada tahun 2013. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 6 Alla dan tamat pada tahun 2016, dan penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 9 Tana Toraja dengan mengambil jurusan Ips dan lulus tahun 2020. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

