

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai administrasi Direktorat Pengembangan Air Minum Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kantor sekretariat CPMU PAMSIMAS, dengan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik penentuan sampelnya sehingga diperoleh 35 karyawan sebagai sampel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Struktural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Smart-PLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 0,391 ($<1,96$). Walaupun nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,040. Pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai t-statistik sebesar 14,000 ($>1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,827.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, *Structural Equation Model* (SEM), *Partial Least Square* (PLS)

MERCU BUANA

ABSTRACT

The study aims to examine and analyze the effect of Organizational Culture and Organizational Communication on employee performance. This study uses the entire administrative staff of the Directorate of Water Development Directorate General of Human Settlements Ministry of Public Works and Public Housing CPMU PAMSIMAS secretariat office, using saturated sample as a technique of determining the sample in order to obtain a sample of 35 employees. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) analysis tool Smart-PLS.

The results showed that organizational culture does not affect the performance of employees. Then communication organizations provide positive influence on employee performance. This is evidenced by the results of testing the hypothesis that the relationship between organizational culture with employee performance is not significant by t-statistic of 0.391 (< 1.96). Although the estimate value of the original sample was positive in the amount of 0,040. The influence of organizational communication to employee performance gain value of t-statistic of 14,000 (> 1.96). The original value estimate is a positive sample that is equal to 0.827.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Communication, Employee Performance, Structural Equation Model (SEM), Partial Least Square (PLS)