

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan

Vera Anitra*, Liliq Lestary, Rinda Sandayani Karhab

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda

Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: ^{1,*}va674@umkt.ac.id, ²2011102431070@umkt.ac.id, ³rsk934@umkt.ac.id

Email Penulis Korespondensi: va674@umkt.ac.id

Submitted: 16/07/2024; Accepted: 30/09/2024; Published: 30/09/2024

Abstrak—Sumber daya manusia pada sebuah lembaga yang termasuk ke dalam aspek penentu dalam proses pembangunan yang dinamis. Diperlukan kontribusi yang lebih besar khususnya pada penyelenggaraan pemerintahan dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Budaya organisasi dan komunikasi kerja termasuk ke dalam aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan pada seluruh pegawai yang berstatus Honor, dengan jumlah populasi sebanyak 58 pegawai. Teknik analisis yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi sebanyak 58 pegawai. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Hasil menunjukkan bahwa pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja didapatkan nilai T-statistic sebesar 2,927 dan p-value sebesar 0,005 dimana nilai sehingga H1 diterima. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai didapatkan nilai T-statistic sebesar 2,147 dan p-value sebesar 0,036 dimana nilai sehingga H2 diterima. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai T-statistic sebesar 31,873 dan p-value sebesar 0,001 dimana nilai sehingga H3 diterima

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi; Komunikasi

Abstract—Human resources in an institution are included in the determining aspects in the dynamic development process. A greater contribution is needed, especially in the implementation of government by improving employee performance. Organizational culture and work communication are included in the aspects that influence employee performance. This study aims to measure the influence of Organizational Culture and Work Communication on Employee Performance at the East Kalimantan Provincial Transportation Agency. This type of research uses quantitative research methods. The data collection technique in this study is by using a questionnaire distributed to all employees with Honor status, with a population of 58 employees. The analysis technique used in this study is the non-probability sampling technique, namely by using the saturated sampling method. The sampling technique is carried out using saturated sampling by taking the entire population of 58 employees. The data were analyzed using multiple linear regression analysis methods, the data processing of this study used the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 29 program. The results show that the influence of organizational culture on performance obtained a T-statistic value of 2.927 and a p-value of 0.005 where the value so that H1 is accepted. The Influence of Communication on Employee Performance obtained a T-statistic value of 2.147 and a p-value of 0.036 where the value so that H2 is accepted. The Influence of Organizational Culture and Work Communication on Employee Performance obtained a T-statistic value of 31.873 and a p-value of 0.001 where the value so that H3 is accepted.

Keywords: Employee Performance; Organizational Culture; Communication

1. PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan merupakan Lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengaturan, pengembangan, pemeliharaan infrastruktur serta layanan transportasi disuatu wilayah, Lembaga ini memiliki peran penting dalam memastikan mobilitas yang efisien dan aman bagi masyarakat serta mendukung pertumbuhan ekonomi melalui konektivitas yang baik. Sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang bagus dan maksimal merupakan sumber daya yang wajib dimiliki dinas perhubungan dikarenakan dinas perhubungan memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasinya. Hal ini merupakan implementasi bagaimana Dinas Perhubungan menjadikan para pegawai sebagai aset dalam menunjang adanya perubahan positif dan bersinergi.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur Untuk Menganalisis dan membuktikan apakah Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Sumber daya manusia pada sebuah lembaga yang termasuk ke dalam aspek penentu dalam proses pembangunan yang dinamis. Maka dari itu, diperlukan kontribusi yang lebih besar khususnya pada penyelenggaraan pemerintahan dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Budaya organisasi termasuk ke dalam salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sugiyono dan Rahajeng 2022). Pandangan umum semua anggota yaitu bahwa tiap-tiap pegawai yang menjadi bagian pada sebuah organisasi akan memiliki kepercayaan, nilai, dan yang sejalan dengan norma-normal maupun nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi yang bersangkutan. Ervin dalam Sugiyono

dan Rahajeng (2022) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh dengan positif pada variasi kinerja pegawai. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah aspek yang penting. Nilai-nilai budaya yang menjadi keyakinan mampu dijadikan sebagai perekat organisasi dengan pegawainya. Maka dari itu, ikatan yang terjalin erat dapat memicu timbulnya motivasi pegawai dalam peningkatan kinerjanya untuk menuntaskan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Budaya organisasi adalah hasil peleburan gaya budaya dan perilaku setiap orang yang telah dibawanya ke dalam sebuah filosofi dan norma baru, yang mempunyai daya dan kebanggaan kelompok ketika mengatasi suatu hal ataupun tujuan tertentu. Budaya organisasi dapat diartikan menjadi asumsi, keyakinan, kebiasaan organisasi, nilai-nilai, norma, filsafat, dan lain-lainnya yang diperluas dengan kurun waktu yang panjang oleh pemimpin, pendiri, serta anggotanya yang disebar dan disampaikan pada anggotabarunya serta diimplementasikan ke setiap kegiatan organisasi mencakup produksi, pelayanan kepadapelanggan, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Fahmi 2017).

Keutamaan budaya organisasi adalah pengontrol dan orientasi dalam membina perilakudan sikap seseorang yang mengikutsertakan dirinya pada sebuah aktivitas dalam suatu organisasi. Pegawai tidak akan terpisahkan dengan budaya organisasi, secara individu ataupun kelompok. Makin baiknya budaya yang ada pada sebuah perusahaan, maka hal tersebut akan memengaruhi kinerja pegawainya. Hal tersebut menyebabkan timbulnya kepuasan yang dirasakan pegawai di perusahaan tersebut (Giawa, Gulo, dan Tampubolon 2024). Budaya organisasi menjadi penentu identitas sebuah kelompok, yang didefinisikan menjadi sebuah organisasi. Budaya organisasi menjadi sebuah persetujuan bersama para anggota dalam suatu organisasi yang dapat memudahkan untuk memperluas pembentukan kesepakatan sebagai kepentingan perindividunya. Budaya organisasi sebuah falsafah yang perlu didasarkan kepada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang jadi kebiasaan, karakteristik, dan kekuasaan pendorong, menanamkan kebudayaan pada kehidupan sebuah kelompok masyarakat. Komunikasi yang terjalin antara pegawai di sebuah organisasi yang baik menjadi dasar dalam sebuah kesungguhan dalam mengembangkan organisasinya. Berikutnya, budaya tersebut sangatlah mendapatkan pengaruh dari kriteria dan komunikasi kerja yang diterapkan dalam menyediakan pekerjaan pada pegawain (Siwi et al., 2020). Tindakan seorang pemimpin akan sangat memengaruhi perilaku yang bisa diterimanya. Bentuk sosialiasi yang terbentuk bergantung pada seberapa keberhasilan yang diraih dalam penerapan nilai-nilai dalam mekanisme seleksi dan komunikasi yang baik. Dalam hal ini, makin baiknya komunikasi yang ada pada atasan dan pegawainya, maka akan berakibat pada makin puas dan baiknya kinerja yang dihasilkan.

Handoko (2016) menyatakan bahwa komunikasi didefinisikan menjadi mekanisme transisi pengertian berupa pernyataan maupun informasi dari satu orang pada seseorang yang lain. Komunikasi dilakukan bertujuan untuk mencapai pengertian yang selaras pada pihak-pihak yang terlibat tersebut. Sebelum pengirimam informasi pada komunikan, komunikator memberi makna dalam informasi yang disampaikan yang selanjutnya diterima oleh komunikan dengan pemaknaan yang selaras dengan konsep yang dikuasainya (encode). Komunikasi dalam organisasi adalah mekanisme penyampaian pesan, gagasan, argumen di antara para anggota organisasi dengan cara saling berbalas sebagai pencapaian maksud yang telah ditentukan. Terjalannya komunikasi guna menciptakan pengertian yang sama antara pegawai sesamanya atau pegawai dengan pimpinannya agar dapat menciptakan kerja sama yang optimal (Dewi 2021). Kotangon, Tewal, dan Sendow (2021) komunikasi dianggap menjadi kunci pumbuka terjalannya kerjasama yang tercipta di antara pegawai dengan pemimpinnya ataupun dengan sesamanya, jika suatu pekerjaan dilakukan dengan sangat minim berkomunikasi maka interaksi antara pegawai satudengan pegawai lainnya dapat memacu munculnya masalah, mulai dari kesalahfahaman dalam bekerja, kurang berkomunikasi yang mengakibatkan menghambat pekerjaan, target penyelesaian suatu pekerjaan terganggu, sehingga kurangnya keefektifan dalam bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terpengaruh karena minimnya berkomunikasi saat bekerja. Kinerja termasuk aspek penunjang kesuksesan, apabila tidak dapat maksimal, maka sumber daya tidak mempunyai wawasan dan kemampuan yang mencukupi. Hal tersebut memengaruhi kinerja pegawai Arianty et al (2016) Kinerja didefinisikan menjadi sebuah aspek yang krusial pada upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Karena kinerja termasuk salah satu peran utama dalam sebuah organisasi, Setiap masalah, sekecil apa pun, yang muncul dalam sebuah organisasi dapat berdampak secara tidak langsung pada kinerja karyawan yang ada didalamnya Perusahaan perlu memperhatikan setiap pergerakan yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan. Agar tujuan utama dalam sebuah Perusahaan terealisasikan dengan baik dan tepat waktu.

Mangkunegara dan Prabu (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diraih pegawai menurut kualitas dan kuantitasnya berdasarkan pelaksanaan tugas menurut tanggung jawab yang diberi kepada pegawai tersebut. Arianty et al (2016) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah salah satu aspek kesuksesan operasional suatu lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Prestasi yang diperoleh merupakan hal yang dipengaruhi sejumlah faktor yang mencakup dari dalam individu ataupun dari luar. Dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi penentu perkembangan sebuah lembaga pemerintah atau perusahaan. Pengukuran kinerja tiap-tiap pegawainya dapat dilakukan dengan mencermati kualitas dan kuantitas kerja yang sudah dilaksanakannya.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan juga komunikasi kerja dapat dikatakan sangat erat, karena budaya organisasi yang ada dalam sebuah Perusahaan dapat dikatakan baik apabila pegawai menerapkan budaya organisasi tersebut dengan terus melakukan komunikasi setiap saat terhadap pegawai lainnya, agar lebih mudah dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika suatu organisasi memperhatikan budaya organisasi dan komunikasi kerja secara baik, maka berdampak pada makin baiknya kinerja pegawai. Rasa nyaman akan dirasakan oleh pegawai saat melakukan pekerjaannya. Hal ini berdampak pada semakin mudahnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkannya.

Handoko (2016) menyatakan bahwa komunikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai dikarenakan tiap-tiap pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinannya disampaikan melalui proses komunikasi. Apabila komunikasi dilaksanakan dengan baik maka tugas yang diberikan oleh pimpinan akan sesuai dan selaras dengan tujuan maupun visi perusahaan. Sedangkan, apabila sebaliknya, tidak adanya komunikasi yang baik dalam menyampaikan tugas oleh pimpinan, maka hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas tersebut tidak akan sesuai dengan harapan. Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan budaya organisasi berperan dalam mengendalikan dan mengarahkan pembentukan perilaku dan sikap seseorang yang melibatkan dirinya pada sebuah aktivitas organisasi. Makin baiknya budaya yang dimiliki oleh organisasi, maka memberikan dampak kepada makin baiknya kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur adalah unsur pelaksana otonomi daerah dalam sektor transportasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada Gubernur melalui sekretaris daerah. Fungsi utama dinas ini adalah menjalankan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan berdasar kepada prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan. Tugas-tugas tersebut meliputi pengelolaan lalu lintas jalan, jaringan transportasi, angkutan jalan, perkeretaapian, dan pelayaran.

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur yang ada pada setiap bagian yang dikelompokkan mulai dari pegawai PNS, Honor, dan juga PPPK. Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur memiliki budaya organisasi untuk menunjang nilai-nilai yang ada didalam organisasi, visi, misi dan kebiasaan pada setiap individu khususnya pegawai honor pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Salah satu budaya organisasi yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur ialah memahami setiap tugas yang diberikan, seperti melayani Masyarakat sesuai SOP, melakukan pekerjaan dengan berlandaskan visi dan misi yang ada pada instansi, dan mampu bekerja sama dengan tim agar dapat meraih sebuah tujuan yang sebelumnya sudah ditentukannya secara bersama. Dari sejumlah budaya organisasi yang ada, masih ditemukan sejumlah pegawai honor yang kurang dalam memahami adanya nilai-nilai budaya organisasi seperti nilai integritas dan inovatif contohnya kurangnya penguasaan ilmu dan pengetahuan pegawai serta tidak memiliki tanggung jawab pada penugasan-penugasan pokok yang telah diterima. Oleh sebab itu, masih dipertanyakan apakah pegawai telah mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada dalam Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dengan baik atau tidak. Selain itu ditemukan hal lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja di instansi tersebut yaitu Komunikasi. Seperti yang diketahui komunikasi adalah kunci utama lancarnya suatu pekerjaan, Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sangat identik dengan pelayanan terhadap Masyarakat, sehingga sangatlah krusial dalam menerapkan komunikasi yang tepat dalam hal ini, selain melayani Masyarakat dengan baik komunikasi antar pegawai dan atasan juga perlu diperhatikan untuk menghindari terjadinya miss komunikasi dan kesalahfahaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Pentingnya menerapkan komunikasi yang efektif dalam pekerjaan agar kinerja pegawai lebih optimal dan produktif dalam menuntaskan pekerjaan yang dimilikinya demi ketercapaian tujuan yang telah ditentukan. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Kedua, untuk menganalisis dan membuktikan apakah Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Ketiga, untuk Menganalisis dan membuktikan apakah Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2017) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah tata cara penilaian bersama pada sebuah organisasi yang berperan sebagai penentu jenjang pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya demi ketercapaian tujuan yang telah diharapkan. Berikutnya, disampaikan juga makna dari budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang dijadikan sebagai acuan sumber daya manusia dalam menangani masalah eksternal dan upaya untuk menyesuaikan integritas pada perusahaannya, maka tiap-tiap anggota diharuskan untuk paham akan nilai-nilai yang terkandung dan cara bertindak maupun bertindak dalam beraktivitas. Budaya Organisasi mempunyai dampak yang baik dalam kinerja pegawai dalam membantu Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado mencapai tujuannya. Studi yang dilaksanakan Putra, Idris, dan Maryadi (2020) menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selain itu, studi yang dilaksanakan Sugiyono dan Rahajeng (2022) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi dengan bermakna oleh budaya organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta. Dengan mengacu pada temuan yang telah dijelaskan dalam penelitian, sehingga hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

b. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Triguno (2019) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dimaksudkan sebagai proses kirim dan terima beragam informasi organisasi pada setiap kelompok, baik kelompok formal ataupun informal yang terdapat di organisasi tersebut. Proses komunikasi tidak akan terpisahkan pada kegiatan berorganisasi, pada kenyataannya meskipun alat dan metode berkomunikasi termasuk teknologi yang menunjangnya sudah mengalami

perkembangan yang signifikan, namun tetap dibutuhkan komunikasi pada setiap orang yang terlibat dalam organisasi. Hal tersebut telah menjadi faktor yang krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang tepat dalam sebuah organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dengan baik, apabila komunikasi menjadi salah satu aspek terpenting yang wajib untuk diperhatikan pada sebuah organisasi maka organisasi tersebut akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang telah dilaksanakan Baktiar, Abbas, dan Nur (2021) mengungkapkan bahwa Komunikasi kerja memiliki efek yang baik terhadap kinerja pegawai pada Badan Dinas Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian yang telah dilaksanakan Jamal, Setianingsih, dan Zaki (2022) mengungkapkan bahwa komunikasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Dan studi yang telah dilaksanakan Kotangon et al (2021) menunjukkan bahwa Komunikasi tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahas Tenggara. Dengan mengacu pada temuan yang telah dijelaskan dalam penelitian, sehingga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

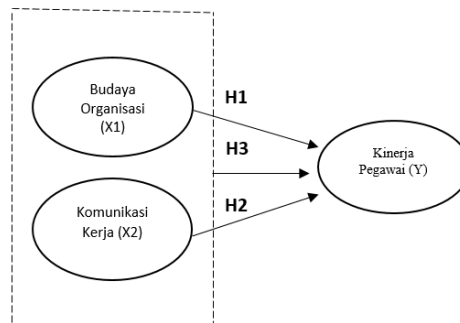
H2: Komunikasi Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.

c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ramadani et al (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah kebiasaan yang sudah terjadi dan diterapkan dalam waktu yang panjang. Hal tersebut dilakukan pada kehidupan pegawai dan pimpinan perusahaan. Sementara Mangkunegara dan Prabu (2017) menyatakan bahwa komunikasi bisa didefinisikan menjadi mekanisme pemindahan sebuah pesan, gagasan, definisi yang disampaikan seseorang pada orang lainnya yang dilakukan supaya orang yang menerima bisa menginterpretasikannya sesuai dengan maksud pemberi pesan. Sebuah studi yang dilaksanakan Sinaga (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Studi yang dilakukan oleh Mardianti dan Tatasari (2021) Menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Anugerah Utama Medan. Penelitian yang telah dilaksanakan Syukur, Supriyono, dan Suprawati (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan tidak memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Dengan mengacu pada temuan yang sudah dijelaskan, maka hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yakni:

H3: Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pegawai.

Pemahaman dasar teori di balik penelitian dan bagaimana variabel dependen dan independen saling terhubung merupakan suatu konsep penting adanya kerangka konseptual penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir menunjukkan bahwa adanya hubungan secara langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja, komunikasi kerja terhadap kinerja dan adanya pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen sebanyak 2 variabel dan variabel dependen sebanyak 1 variabel yang mencakup Budaya organisasi dan komunikasi (X) kerja terhadap kinerja pegawai (Y). Pada tabel 1 terlihat indikator-indikator yang ada pada penelitian ini yakni antara lain:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Individu	Skala Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
			5. Orientasi Terhadap Tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas (Robbins dan Judge 2015)	
2	Komunikasi Kerja	Komunikasi merupakan proses menyampaikan informasi, ide, atau pemahaman dari satu individu ke individu lainnya, dengan harapan penerima dapat menginterpretasikan pesan tersebut sesuai dengan tujuan pengirim. (Mangkunegara,2017)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Identitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap. (Mangkunegara dan Prabu 2017)	Skala Likert
3	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas oleh pegawai saat menjalankan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberi padanya. (Mangkunegara,2017)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara dan Prabu 2017)	Skala Likert

2.3 Jenis Penelitian

Pada tiap-tiap penelitian yang dilakukan dalam bentuk kuantitatif ataupun kualitatif selalu berakar dari suatu permasalahan. Akan tetapi terdapat perbedaan dasar terkait permasalahan dalam kedua jenis penelitian yang disebutkan. Pada penelitian yang mengungkap metode kuantitatif, permasalahan yang diangkat diharuskan spesifik, jelas, tidak adanya perubahan, sedangkan pada penelitian dengan metode kualitatif, permasalahan yang diangkat masih bersifat dinamis, gelap kompleks, dan masih remang-remang. Maka dari itu, permasalahan pada kualitatif memiliki sifat tentatif, sementara, dan akan mengalami perkembangan ataupun berganti sesudah peneliti berada di lapangan (Sugiyono 2020).

2.4 Sampel dan Populasi

Sugiyono (2020) mengungkapkan teori yakni aplikasi adalah wilayah umum yang tersusun atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas ataupun ciri khas tertentu yang ditentukan berdasarkan pertimbangan peneliti agar dapat diidentifikasi dan selanjutnya mendapatkan kesimpulan yang hendak diperoleh pada suatu penelitian. populasi pada penelitian yaitu pegawai honorer yang berjumlah 58 pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Berikut merupakan data Pendidikan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

Sampel pada penelitian dapat ditentukan dengan teknik penentuan sampel berupa non- probabily sampling, yakni dengan tidak menyediakan peluang ataupun kesempatan yang setara teruntuk tiap-tiap elemen dan anggota populasi agar dipilih untuk ikut menyertai penelitian sebagai sampel (Sugiyono 2020). Metode yang diterapkan yakni dengan sensus atau sampling jenuh yaitu menentukan sampel dengan melibatkan seluruh populasinya sebagai sampel.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menetapkan metode yang diterapkan untuk pengumpulan data dengan memanfaatkan angket atau kuisisioner pada penelitian ini. Maka dari itu, bisa diartikan bahwa pengumpulan data dilaksanakan melalui pemberian sepaket pernyataan atau pertanyaan yang tertulis pada responden. Dalam hal ini, responden berperan untuk memberikan jawabannya pada lembaran kuisisioner yang disediakan. Alat pengumpulan data ini sangat relevan digunakan pada penelitian dengan responden yang berjumlah banyak atau tersebar luas pada suatu wilayah. Kuisisioner dapat didefinisikan menjadi teknik pengumpulan data melalui pemberian beberapa butir pernyataan atau pertanyaan pada responden (Sugiyono 2020).

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dimaknai sebagai mekanisme penyusunan atau pencarian data secara sistematis yang telah didapatkan dari hasil catatan, observasi, dan wawancara langsung di lapangan, termasuk dokumentasi yang telah diperoleh selama penelitian.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas harus dilalui dalam proses penelitian agar dapat menguji tingkat validitas kuisioner yang dimanfaatkan dalam mengumpulkan data penelitian Dalam hal ini, bisa ditarik simpulan bahwa instrumen tersebut valid. Namun, apabila sebaliknya, memperoleh r hitung $< r$ tabel, maka dapat disimpulkan alat yang dipakai pada penelitian tersebut tergolong tidak valid (Ghozali 2021).

b. Uji Realibilitas

uji reliabilitas merupakan metode untuk mengevaluasi seberapa konsisten atau handal suatu kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu. Statistik Cronbach Alpha (α) dimanfaatkan dalam proses pengukuran reliabilitas, dengan nilai koefisien Cronbach Alpha melebihi nilai 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner tersebut bisa diandalkan atau handal (Ghozali dan Kusumadewi 2023).

2. Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa Analisis regresi linear berganda melibatkan satu variabel yang menjadi fokus utama (variabel dependen) serta dua atau lebih variabel lainnya. Adapun persamaan dari regresi linear berganda yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

a= Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

β_1 = Koefisien regresi variabel X1 (Budaya Organisasi)

β_2 = Koefisien regresi variabel X2 (Komunikasi Kerja) X1 = Budaya Organisasi X2=Komunikasi Kerja

e= Error

3. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa ketika asumsi klasik terpenuhi, estimasi regresi menggunakan ordinary least square (OLS) menjadi Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), yang artinya keputusan berdasarkan Uji F dan Uji T tidak akan mengalami bias. Terdapat empat jenis pengujian dalam memastikan terpenuhinya asumsi klasik ini, yakni antara lain:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2021) mengungkapkan bahwa uji normalitas dilaksanakan melalui pengujian apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki sebaran yang normal atau tidak. Jika variabel tidak terdistribusi dengan normal maka akan berdampak pada menurunnya hasil uji statistik tersebut. Metode yang dapat diterapkan dalam pengujian normalitas ini yaitu dengan metode One Sample Kolmogorov Smirnov.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji multikolinearitas dilakukan atas dasar tujuan untuk pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Tidak terjadinya korelasi antar variabel independen mencerminkan model regresi yang baik. Pengujian multikolinearitas dilaksanakan melalui proses mencermati VIF antar variabel independent. Apabila nilai tolerance dari uji multikolinearitas berada di atas angka 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Sebaliknya, saat melihat Variance Inflation Factor (VIF), jika nilainya kurang dari 10, hal tersebut menjadi sebuah petunjuk bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

c. Uji Heteroskedastitas

Ghozali (2021) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat menguji adanya ketidaksamaan variabel dari residual sebuah observasi ke observasi lainnya pada model regresi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Ghozali dan Kusumadewi (2023) menyatakan bahwa Uji parsial ini dilaksanakan agar mampu mencermati adanya pengaruh secara individu dari variabel independen pada variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali dan Kusumadewi (2023) Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Proses uji ini melibatkan perbandingan antara nilai Fhitung, yang diperoleh dari output analisis regresi seperti ANOVA pada perangkat lunak statistik seperti SPSS, dengan nilai Ftabel

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Ketika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin tinggi atau mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen (Y). Hasil tersebut menjadi indikasi bahwa model yang dibangun mempunyai kemampuan yang kuat untuk menjabarkan hubungan antara variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen.

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Alat yang digunakan untuk mengolah informasi dengan maksud menciptakan hasil yang signifikan adalah kuesioner, disebar kepada 58 responden melalui aplikasi google form. Jumlah total pernyataan dalam kuesioner adalah 32, yang terbagi menjadi kelompok variabel, yaitu ada 14 pernyataan yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Komunikasi Kerja (X2), dan juga 8 pernyataan yang terhubung dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

1. Uji Instrumen

Uji validitas dan realibilitas dilaksanakan untuk memverifikasi bahwa data yang diperoleh akurat dan konsisten. Uji ini dilakukan pada Bulan Juni 2024 terhadap 58 responden di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dengan membagikan kuesioner menggunakan aplikasi google form. Dalam melakukan uji validitas dan realibilitas penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29 untuk sistem operasi Windows.

a. Uji Validitas

Validnya alat uji dapat ditentukan dengan menguji korelasi antara nilai variabel dan nilai total. Jika nilai variabel signifikan terhadap nilai total, maka variabel tersebut diklasifikasikan valid. Kuesioner disebut valid apabila nilai r yang dihitung melebihi nilai r yang tercatat dalam tabel. Kebalikannya, apabila nilai r yang dihitung lebih rendah daripada nilai r yang dimuat pada tabel, maka bisa dimaknai bahwa kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Kode	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,713	0,361	Valid
	Y2	0,850		Valid
	Y3	0,783		Valid
	Y4	0,884		Valid
	Y5	0,756		Valid
	Y6	0,871		Valid
	Y7	0,833		Valid
	Y8	0,711		Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,625	0,361	Valid
	X1.2	0,662		Valid
	X1.3	0,628		Valid
	X1.4	0,807		Valid
	X1.5	0,794		Valid
	X1.6	0,736		Valid
	X1.7	0,741		Valid
	X1.8	0,684		Valid
	X1.9	0,663		Valid
	X1.10	0,726		Valid
	X1.11	0,626		Valid
	X1.12	0,838		Valid
	X1.13	0,685		Valid
	X1.14	0,758		Valid
Komunikasi Kerja (X2)	X2.1	0,697	0,361	Valid
	X2.2	0,716		Valid
	X2.3	0,562		Valid
	X2.4	0,861		Valid
	X2.5	0,716		Valid
	X2.6	0,745		Valid
	X2.7	0,798		Valid
	X2.8	0,711		Valid
	X2.9	0,750		Valid
	X2.10	0,690		Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwasannya item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini termasuk valid. Hal tersebut mengungkapkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel penelitian memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Artinya, setiap pernyataan mempunyai nilai korelasi (r) yang lebih tinggi dari nilai korelasi tabel yang diperlukan untuk tingkat signifikansi tersebut. Oleh karena itu, pernyataan yang telah disusun dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang sedang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu Cronbach's alpha dengan nilai yang ditetapkan di atas 0,6, sehingga kesimpulannya adalah pernyataan yang digunakan dalam pengukuran setiap variabelnya memiliki tingkat kepercayaan yang memadai. Berikut adalah tabel yang memaparkan hasil evaluasi reliabilitas:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,765	Realiabel
Komunikasi Kerja (X2)	0,771	Realiabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,786	Realiabel

Tabel 3 Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk setiap variabel penelitian melebihi nilai 0,6 yaitu standar yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menginvestigasi korelasi antara sebuah variabel yang bergantung dengan dua atau lebih variabel yang tidak bergantung. Metode ini membantu dalam memahami bagaimana variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen dalam suatu model statistik. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen terdiri dari Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2), sementara variabel dependen yang diamati adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.394	3.966			.604	.549
Budaya Organisasi	.308	.105	.445	2.927	.005	.364 2.748
Komunikasi kerja	.341	.159	.327	2.147	.036	.364 2.748

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari perolehan uji yang telah dilaksanakan, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini ialah:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 2,394 + 0,308 X1 + 0,341 X2 + e \tag{1}$$

Berikut adalah penjelasan dan interpretasi dari persamaan regresi linear berganda:

- 1) Nilai Konstanta a sebesar 2.394, artinya bahwa X1 dan X2 dianggap konstan, maka Y akan memiliki nilai yang positif.
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar $\beta_1 = 0,308$ menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif terhadap Y. Koefisien bernilai positif artinya bahwa hubungan antar dua variabel memperlihatkan arah yang sama.
- 3) Koefisien regresi X2 sebesar $\beta_1 = 0,341$ menunjukkan bahwa X2 memiliki pengaruh positif terhadap Y. Koefisien bernilai positif artinya bahwa hubungan antar dua variabel memperlihatkan arah yang sama.

3. Uji Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data mengikuti pola distribusi normal, yang merupakan asumsi penting dalam beberapa analisis statistik. Jika data dianggap mengikuti distribusi normal, maka hasil analisis statistik akan lebih dapat diandalkan. Berikut hasil uji normalitas melalui SPSS versi 29.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.339
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055
	Sig.	.054 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.048
		.060

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

- b. User-Specified
- c. Based on 10000 sampled tabels with starting seed 1771073678.

Tabel 5 menyatakan bahwa nilai signifikansi memiliki besaran 0,055 yang melebihi angka 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, data memiliki distribusi secara normal.

b. Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolineritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel independen pada model regresi pada penelitian ini. Uji multikolineritas diindikasikan oleh nilai Tolerance dan VIF. Berikut adalah perolehan dari uji multikolineritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	(Constant)	2.394	3.966					.604
1 Budaya Organisasi	.308	.105	.445		2.927	.005	.364	2.748
Komunikasi Kerja	.341	.159	.327		2.147	.036	.364	2.748

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6 memperlihatkan bahwasannya masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance sebesar 0,364 dan nilai VIF sebesar 2,748. Berdasarkan ketentuan dalam uji multikolineritas, yaitu:

Jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terdapat multikolineritas

Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terdapat multikolineritas

Sehingga kesimpulannya ialah tidak terdapat multikolineritas karena nilai tolerance > 0,1 yaitu 0,364, dan VIF < 10 yakni sebesar 2,748.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas pada variabel Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas pegawai dapat ditemukan dalam output tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	2.205	3.921				
1 Budaya Organisasi	.266	.102			.399	2.593	.012
Komunikasi Kerja	.375	.155			.372	2.416	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7 menunjukkan hasil heteroskedastisitas Glejser, nilai perhitungan memiliki nilai lebih kecil dari 0,05, yang terlihat dari kolom signifikan. Maka, dapat dikatakan bahwa terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian ini digunakan dalam menilai tingkat signifikansi dan dampak variabel independen secara parsial pada variabel dependen. Berikut perolehan uji parsial yang terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.394	3.966			
1 Budaya Organisasi	.308	.105	.445		2.927	.005
Komunikasi Kerja	.341	.159	.327		2.147	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 8 hasil uji parsial didapatkan beberapa kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sig 0,005 < 0,05 dan t_{hitung} 2,927 > t_{tabel} 1,673. Maka dari itu, hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima sementara hipotesis nol (Ho) dapat

ditolak, hal ini membuktikan bahwa secara parsial Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

- 2) Perolehan uji t Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan $\text{sig } 0,036 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 2,147 > t_{\text{tabel}} 1,673$ Maka dari itu, hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima sementara hipotesis nol (H_o) dapat ditolak, hal ini membuktikan bahwa secara parsial Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian satu ini dilaksanakan agar menunjukkan apakah variabel independen berpengaruh simultan pada variabel dependen. Perolehan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	555.230	2	277.615	31.873	<,001 ^b
1 Residual	479.046	55	8.710		
Total	1.034.276	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi

Tabel 9 memperlihatkan bahwasannya variabel independen pada variabel dependen memiliki nilai signifikansi 0,001. Berdasarkan kriteria uji F dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} (31,873) > F_{\text{tabel}} (3,16)$ dan $p\text{-value} (0,001) < (0,05)$ artinya Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja secara bersama-sama (Simultan) mempengaruhi Kinerja Pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, Sehingga H_3 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilaksanakan atas dasar tujuan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh variabel independen yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi. Perolehan R² dalam penelitian ini bisa diketahui dalam tabel di bawah:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.733 ^a	.537	.520	2.951	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 10 menunjukkan bahwa Adjusted R Square adalah 0,520 atau 52% sehingga kesimpulannya ialah variabel Budaya Organisasi dan Komuniasi Kerja berkontribusi sekitar 52%, terhadap variabel Kinerja Pegawai, sementara 48% lainnya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

3.2. Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t hitung budaya organisasi sebesar 2,927 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,673. Kemudian didukung dengan perolehan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,005 dimana nilai tersebut berada dibawah batas tingkat signifikansi 0,05 sehingga H_1 diterima. Hal tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki peran krusial dalam menjaga kontinuitas pekerjaan, karena ketiadaan budaya yang tepat dapat menyebabkan interpretasi yang salah terhadap nilai-nilai organisasi, berpotensi mengancam karir atau pekerjaan seseorang.

Variabel Budaya Organisasi pada penelitian ini diukur melalui indikator inovasi dan pengambilan risiko Contoh dari indikator ini adalah seberapa sering organisasi atau individu melakukan eksperimen baru untuk menguji ide-ide inovatif atau solusi baru, selanjutnya indikator perhatian terhadap detail yaitu Tingkat kesalahan atau ketepatan data yang dihasilkan, indikator orientasi hasil yaitu sejauh mana individu atau tim berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, indikator orientasi individu yang memiliki contoh seperti tingkat kejelasan dan kekuatan tujuan individu dalam mencapai prestasi atau keberhasilan dalam hidupnya, indikator orientasi terhadap tim yaitu berpartisipasi aktif dalam diskusi tim, menyumbangkan ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, indikator agresivitas yaitu kemauan untuk mengambil langkah pertama atau memulai tindakan tanpa menunggu instruksi atau dorongan eksternal. dan indikator stabilitas yaitu kemampuan untuk mempertahankan pendapatan yang konsisten, pengeluaran yang terkendali, dan tidak mengalami fluktuasi ekonomi yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap hasil kuisioner responden terdapat nilai rata-rata yang dikategorikan sangat tinggi yaitu 4,24 hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi telah terlaksana dengan baik pada Pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilaksanakan Giawa et al (2024) yang melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi Manery, Lengkong, dan Saerang (2019) juga memberikan hasil yang serupa, yakni terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Budaya Organisasi pada kinerja pegawai BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. Studi yang dilakukan oleh Sugiono dan Tobing (2021) juga memiliki hasil yang serupa yaitu secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Usaha Makalingga Mandiri Jakarta. Akan tetapi hasil yang diperoleh itu berbeda atau berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Tupti (2019) pada Dinas Pedidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Studi yang dilakukan oleh Sugiyono dan Rahajeng (2022) juga terdapat hasil yang serupa yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta.

3.2.2 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung Komunikasi Kerja sebesar 2,147 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,673. Kemudian didukung dengan perolehan nilai signifikansi variabel Komunikasi Kerja sebesar 0,036 dimana nilai tersebut berada dibawah batas tingkat signifikansi 0,05 sehingga H2 diterima. Artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Variabel Komunikasi Kerja pada penelitian ini diukur melalui indikator kemudahan dalam memperoleh informasi yaitu kemampuan untuk menemukan informasi dengan cepat dan akurat melalui mesin pencari yang responsif dan relevan, indikator identitas komunikasi memiliki contoh yang mengacu pada karakteristik atau parameter yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan individu atau organisasi dalam berkomunikasi dengan baik, indikator efektivitas komunikasi yaitu penerima pesan dapat memahami dengan benar makna dan tujuan dari pesan yang disampaikan, indikator tingkat pemahaman pesan memiliki contoh seperti merangkum poin-poin utama atau informasi kunci dari pesan yang diterima dengan jelas dan akurat, indikator perubahan sikap yaitu Perubahan dalam keyakinan atau pandangan seseorang terhadap suatu isu atau topik setelah menerima informasi baru atau pengalaman baru. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap hasil kuisisioner responden terdapat nilai rata-rata yang dikategorikan tinggi yaitu 4,08 artinya komunikasi sudah terlaksanakan dengan baik pada Pegawai Honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilaksanakan Baktiar et al (2021) yang melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Budaya Kerja dan Tanggung Jawab pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan, bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Manado. Studi Nisa, Rooswidjajani, dan Fristin (2018) juga memerikan hasil yang serupa yaitu terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komunikasi Kerja Pada karyawan PT. PLN (Persero) Tbk. Rayon Kota Malang. Studi yang dilakukan Mogi (2020) juga terdapat hasil yang serupa yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa TBK Jakarta. Akan tetapi hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji dan Cori (2019) pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta, yang menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Pegawai. Studi yang dilakukan oleh Silalahi, Wibowo, dan Hasibuan (2021) juga memiliki hasil yang serupa, yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

3.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

Hasil uji Anova menunjukkan bahwa dalam uji F secara bersama-sama diperoleh nilai F hitung sebesar 31,873. Sementara itu, nilai F Tabel tersebut adalah 3,16. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H3 diterima

Hasil analisis mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama. Dalam hal ini, Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja yang baik secara simultan berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan menghubungkan Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja yang baik, pegawai akan memahami dan mengerti arti setiap nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi dan terus mengimplementasikannya dalam pekerjaan yang dilakukan dan dengan menerapkan komunikasi yang baik, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan lebih mudah sesuai hasil yang diharapkan.

Hasil tersebut dapat dikatakan selaras dengan studi yang dilaksanakan Tumanggor (2024) yang melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) kantor Pusat

Tangerang. Hasil tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini (2020) bahwa terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT. XY. Penelitian yang dilakukan oleh Kotangon et al (2021) juga memiliki hasil yang serupa, bahwa Budaya Organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Akan tetapi penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan Syukur et al (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan tidak memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Ruswidiono (2022) juga memiliki hasil yang serupa, yaitu secara simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kota Bekasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Apabila budaya organisasi di implementasikan dengan baik pada setiap pekerjaan dan kegiatan maka pekerjaan yang di hasilkan akan lebih baik, dan pegawai akan lebih mengerti dan memahami lebih nilai- nilai yang ada disetiap budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Komunikasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai honor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sehingga komunikasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik. Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja pegawai supaya mampu meningkatkan Kinerja Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Disarankan kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti pengalaman kerja, motivasi, dan faktor kepuasan kerja ke dalam penelitian bisa memberi pengetahuan yang lebih komprehensif terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

REFERENCES

- Aji, Galih Bayu, dan Catarina Cori. 2019. "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt. Hyper Mega Shipping Jakarta." *Jurnal Transaksi* 11(2).
- Ananda, Prajitha Dwi, dan Wasisto Ruswidiono. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Kota Bekasi." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 2(1).
- Arianty, Nel, Rakhmad Bahagia, Akrim Ashal Lubis, dan Yudi Siswadi. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Baktiar, Eka, Bakhtiar Abbas, dan Muh .. Nur. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Budaya Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara." *SIGMA Journal of Economic and Business* 4(1).
- Dewi, Vemmi Kesuma. 2021. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2).
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi /*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2021. *Partial least squares : konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris*. 3 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, dan Karlina Aprilia Kusumadewi. 2023. *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*. Semarang: Yoga Pratama.
- Giawa, Werlina, Didikarniwati Gulo, dan Khairuddin Tampubolon. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara." *Journal Genta Mulia* 15(1).
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jamal, Anrila Rahmadani, Rahayu Setianingsih, dan Hamam Zaki. 2022. "Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas UKM,perindustrian, perdagangan, kabupaten padang lawas." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1(1).
- Kartini, Tri Mulyani. 2020. "Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pelita Ilmu* 14(2).
- Kotangon, Armando Andika, Bernhard Tewal, dan Greis M. Sendow. 2021. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 8(1).
- Manery, Benyamin Richard, Victor P. .. Lengkong, dan Regina T. Saerang. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4).
- Mangkunegara, dan Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardianti, Diva, dan Titis Tatasari. 2021. "Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.sumber anugerah utama." *Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi* 1(2).
- Mogi, Agustina. 2020. "Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk jakarta." *Jurnal Ilmiah Semarak* 3(1).
- Nisa, Indah Choirun, Rooswidjajani, dan Yuntawati Fristin. 2018. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5(2).
- Putra, Dharma, Muhammad Idris, dan Maryadi. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 1(1).

- Ramadani, Reski, Rosalina Alam, Syafii Basalamah, Masruhi Kamidin, dan Amirudin Husain. 2022. “). Pengaruh organizational citizenship behavior, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi informatika statistik dan persandian provinsi sulawesi selatan.” *Center of Economic Student* 5(1).
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. *Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, dan Rahman Hasibuan. 2021. “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.” *Jurnal Equilibria* 8(2).
- Sinaga, Sarman. 2020. “Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota medan.” *Ilmiah METADATA* 2(1).
- Sugiono, Edi, dan Gloria Ida Lumban Tobing. 2021. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis* 4(2).
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2 ed. diedit oleh Sutopo. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, Edi, dan Rita Rahajeng. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020.” *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4(7).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syukur, Abdul, Edy Supriyono, dan Yohana Kus Suprawati. 2019. “Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten tegal.” *Magisma* 7(2).
- Triguno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tumanggor, Rahmayanti. 2024. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan.” *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]* 2(2).
- Wahyudi, Wan Dedi, dan Zulaspan Tupti. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1).