

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Erwina ¹, Nabila. N ^{2✉}, Dewi Hardianti ³, Astriani Dwi Kamsa ⁴, Sinarwati ⁵

Departement of Manajemen, Universitas Andi Djemma, 19911, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (Diskominfo-SP) Kabupaten Luwu Timur. Sampel penelitian ini sebanyak 43 orang yang bekerja pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner, observasi serta wawancara secara langsung kepada staf Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Sedangkan secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Namun, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Sehingga berdasarkan uji parsial tersebut variabel komunikasi merupakan yang dominan mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur.

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

Copyright (c) 2024 Erwina

✉Corresponding author Email: nabilansrm024@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi pemerintah, sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sangat penting untuk menjalankan operasi organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi pemerintah harus menghargai segala aspek pegawai agar mereka dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berkinerja yang unggul. Pegawai merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi pemerintah. Setiap organisasi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik harus mempertimbangkan faktor sumber daya manusia ini. Ini berarti bahwa semua lembaga pemerintah harus dapat bekerja dengan lebih efisien, produktif, dan efektif. Selain itu, sebagai faktor penting, organisasi pemerintah harus mempertimbangkan pengembangan sumber daya manusia.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang dapat menjadi ciri khas dari karakter organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan bentuk perilaku karyawan dan

sikap kerja karyawan, kemudian akan mempengaruhi persaingan antar organisasi. Disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja dan memungkinkannya secara sukarela beradaptasi dengan keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Selain budaya organisasi disiplin kerja juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja, karena sikap karyawan memiliki dampak besar pada keberlanjutan suatu organisasi. Mempekerjakan orang yang disiplin di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja dan mematuhi semua peraturan organisasi. Disiplin kerja juga meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah fungsi operasional terpenting dari manajemen personalia, karena semakin baik disiplin karyawan, juga semakin tinggi kinerja pegawainya. Oleh karena itu, disiplin kerja harus diterapkan dalam suatu organisasi karena sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin kerja yang baik.

Kedisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja dan kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan. Kedisiplinan yang dimaksud ialah kesanggupan Pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Luwu Timur, PNS dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi. Untuk mengukur sejauh mana tingkat kedisiplinan mereka, salah satu cara yaitu dilihat dari kehadiran sehari-hari saat datang dan pulang kantor. Apakah mereka sudah memenuhi ketentuan waktu yang ditetapkan atau belum. Kehadiran mereka dibuktikan dengan sebuah daftar hadir untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran atau kecurangan. Selain itu faktor komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebutuhan akan komunikasi adalah kebutuhan sosial karyawan dalam berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan yang harus dipenuhi. Apabila komunikasinya berjalan baik, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan dapat memelihara kondisi komunikasi yang harmonis.

Sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut maka pimpinan harus memberi perhatian penuh terhadap kinerja karyawan melalui kinerja dari pegawai. Tiga faktor yang menarik untuk diteliti sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur yakni budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data berupa observasi lapangan, dan juga menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 38 pernyataan dari 4 Variabel. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil total populasi untuk dijadikan sampel penelitian, jadi besar sampel dalam penelitian yang ditetapkan adalah sebanyak 43 orang (Yudawisastra dkk, 2024).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif untuk melihat sebaran karakteristik responden dan analisis persepsi responden. Serta analisis regresi linear berganda yang berguna untuk menjawab hipotesis di dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda yang digunakan dengan bantuan SPSS versi 22, dimana menghasilkan hasil analisis uji F, uji T dan koefisiensi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian terdiri atas uji validitas dan reliabilitas kuesioner, analisis karakteristik responden, analisis persepsi responden dan analisis regresi liner berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Adapun hasil uji validitas dan realibitas dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Hasil Uji Validasi

Table 1. Hasil Uji Validasi

Sumber : Data diolah, 2024

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,773	0,361	Valid
	X1.2	0,633	0,361	Valid
	X1.3	0,557	0,361	Valid
	X1.4	0,714	0,361	Valid
	X1.5	0,774	0,361	Valid
	X1.6	0,562	0,361	Valid
	X1.7	0,678	0,361	Valid
	X1.8	0,835	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,692	0,361	Valid
	X2.2	0,713	0,361	Valid
	X2.3	0,631	0,361	Valid
	X2.4	0,815	0,361	Valid
	X2.5	0,665	0,361	Valid
	X2.6	0,561	0,361	Valid
	X2.7	0,748	0,361	Valid
	X2.8	0,598	0,361	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0,841	0,361	Valid
	X3.2	0,734	0,361	Valid
	X3.3	0,746	0,361	Valid
	X3.4	0,825	0,361	Valid
	X3.5	0,897	0,361	Valid
	X3.6	0,829	0,361	Valid
	X3.7	0,827	0,361	Valid
	X3.8	0,797	0,361	Valid
	X3.9	0,797	0,361	Valid
	X4.10	0,720	0,361	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y1	0,846	0,361	Valid
	Y2	0,816	0,361	Valid
	Y3	0,754	0,361	Valid
	Y4	0,738	0,361	Valid
	Y5	0,760	0,361	Valid
	Y6	0,759	0,361	Valid
	Y7	0,709	0,361	Valid
	Y8	0,580	0,361	Valid
	Y9	0,620	0,361	Valid
	Y10	0,481	0,361	Valid

Dari hasil SPSS table diatas, diketahui nilai rhitung > r tabel, menunjukkan jika semua item pernyataan variabel Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Komunikasi, dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0.842	8	Reliabel
Disiplin Kera	0,835	8	Reliabel
Komunikasi	0,938	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.889	10	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel, dimana nilai dari Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, sudah memenuhi nilai yang dipersyaratkan.

c. Deskripsi Responden

Tabel 3. Deskripsi Responden

Variable	Deskripsi Responden	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	46,5
	Perempuan	23	53,5
	Total	43	100
Usia	20-30 th	21	28
	31-40 th	10	50
	41-50 th	11	18
	> 50 th	1	4
	Total	43	100
Pendidikan terakhir	SLTA	0	0
	SMA	14	32,6
	Diploma III	1	2,3
	Sarjana (1)	28	65,1
	Total	43	100
Masa Kerja	0-3 th	11	25,6
	4-7 th	3	7,4
	> 7 th	29	67
	Total	43	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian di dominasi responden berjenis kelamin perempuan dengan usia 20-30 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah sarjana (S1) dengan masa kerja >7 tahun.

d. Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Tabel 4. Deskripsi jawaban responden tentang variabel

Variabel	Indikator	Skor	Keterangan
Budaya Organisasi	Inovatif tapi tetap memperhitungkan resiko	4,47	Sangat Setuju
	Berorientasi pada hasil akhir	4,47	Sangat Setuju
	Orientasi utama pada kepentingan	4,45	Sangat Setuju
	Berorientasi pada tugas yang diberikan	4,29	Sangat Setuju
	TOTAL	4,42	Sangat Setuju
Disiplin Kerja	Mematuhi semua peraturan perusahaan	4,63	Sangat Setuju
	Penggunaan waktu secara efektif	4,55	Sangat Setuju
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	4,57	Sangat Setuju
	Tingkat absensi	4,45	Sangat Setuju
	TOTAL	4,55	Sangat Setuju
Komunikasi	Kemudahan dalam memperoleh informasi	4,39	Sangat Setuju
	Intensitas Komunikasi	4,40	Sangat Setuju
	Efektivitas komunikasi	4,45	Sangat Setuju
	Tingkat pemahaman pesan	4,37	Sangat Setuju
	Perubahaan sikap	4,51	Sangat Setuju
	TOTAL	4,42	Sangat Setuju
Kinerja Pegawai	Kualitas	4,49	Sangat Setuju
	Kuantitas	4,34	Sangat Setuju
	Ketepatan waktu	4,49	Sangat Setuju
	Efektivitas	4,65	Sangat Setuju
	Kemandirian	4,65	Sangat setuju
	TOTAL	4,53	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa analisis persepsi pegawai terhadap budaya organisasi dilakukan berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu inovatif tapi tetap memperhitungkan resiko, berorientasi pada hasil alhir, orientasi utama pada kepentingan, dan berorientasi pada tugas yang diberikan. Hal ini berarti bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar pada budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu inovatif tapi tetap memperhitungkan resiko dengan nilai 4,42. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja dilakukan

berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. Penerapan Disiplin kerja sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,55. Untuk variabel Komunikasi dilakukan berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap . Penerapan komunikasi sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,42. Serta Untuk variabel kinerja pegawai dilakukan berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan ketetapan waktu. Penerapan kinerja karyawan sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,53.

e. Hasil analisis regresi berganda (jawaban hipotesis penelitian)

Tabel 5: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436.973	3	145.658	30.740	.000 ^b
Residual	184.794	39	4.738		
Total	621.767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel uji F, yang disajikan dalam bentuk tabel Anova secara bersama-sama budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai (sig) = 0,000 , nilai < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur.

Tabel 6: Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.731	4.074		4.353	.000
budaya organisasi	.149	.196	.144	.758	.453
disiplin kerja	.013	.222	.011	.060	.952
komunikasi	.494	.112	.707	4.424	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan sig 0,453 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur.

2. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan sig 0,952 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur.
3. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur.

Tabel 7: Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.900	2.11323

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,900. Hal ini berarti 90% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 10% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo SP Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil penelitian maka, diperoleh variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur maka kinerja pegawai tidak meningkat, begitupun sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka kinerja pegawai pun tidak menurun. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Tupti (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Arianty (2014), Jamaluddin dan Yunus (2017), Jufrizen dan Rahmadhani (2020), Erwina dan Amri (2019) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini terjadi karna subjek penelitian yang berbeda. Budaya organisasi adalah sebagai system makna yang dianut bersama dalam kehidupan social untuk meningkatkan kualitas organisasi (Widodo dkk, 2024)

Variabel budaya organisasi indikator tertinggi terdapat pada indikator inovatif tetapi tetap memperhitungkan resiko dengan nilai rata-rata 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh lebih besar pada budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur adalah inovatif tapi tetap memperhitungkan resiko. Sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator berorientasi pada tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata 4,29. Dalam hal ini pegawai harus lebih meningkatkan keterlibatan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil penelitian maka, diperoleh variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Artinya bahwa meskipun disiplin kerja di diterapkan dengan baik, maka bisa jadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bisa terjadi karena disiplin kerja bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai pada PT LKM Demak Sejahtera. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021), Defitamila dan Saleh (2022), Alfianti dkk (2023), Rompas dan Tewal (2018), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini terjadi karena subjek penelitian yang berbeda.

Variabel disiplin kerja indikator tertinggi terdapat pada indikator mematuhi semua peraturan perusahaan dengan nilai rata-rata 4,55. Hal ini berarti bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar pada variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP di Kabupaten Luwu Timur adalah mematuhi semua peraturan perusahaan. Sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator tingkat absensi dengan rata-rata skor 4,45 dalam hal ini karyawan perlu meningkatkan kembali tingkat absensi kerja karyawan demi mendapatkan disiplin kerja yang baik.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil penelitian maka, diperoleh variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Artinya bahwa semakin baik komunikasi berlangsung antar pimpinan maupun sesama pegawai, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika komunikasi tidak diterapkan secara baik maka kinerja pegawai akan menurun. Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hulu (2023), Wandu dan Adha (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Sitompul dkk (2018), menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang bisa memahami dan memaknai pesan-pesan dalam komunikasi. Pekerja tersibukkan dengan kegiatan fisik sehingga sangat sedikit waktu untuk bisa melakukan komunikasi

Variabel komunikasi indikator tertinggi terdapat pada indikator perubahan sikap dengan nilai rata-rata 4,51. Hal ini berarti bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur adalah perubahan sikap. Adapun indikator terendah terdapat pada indikator tingkat pemahaman pesan, dengan rata-rata skor 4,37 dalam hal ini pegawai harus meningkatkan cara berkomunikasi antar sesama guna untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Komunikasi adalah proses sosial ketika individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam bercakap.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Disiplin kerja yang tinggi memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur, meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi yang baik antar pegawai,

mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Sedangkan secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Namun, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo-SP Kabupaten Luwu Timur. Sehingga berdasarkan uji parsial tersebut variabel komunikasi merupakan yang dominan mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo-SP Kabupaten Luwu Timur.

Referensi

- Yudawisastra, H. G., Wijiharta, W., Hasbi, I., Setiorini, A., Rachmarwi, W., Erwina, E., ... & Nurfadilah, D. (2024). METODE PENELITIAN MANAJEMEN.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Erwina, E., & Amri, A. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Luwu Utara. *Prosiding*, 4(1).
- Widodo, Z. D., Cahyadiana, W., Sari, A. P., Aryani, L., Djasuli, M., Hayati, I. K., ... & Widiastuti, B. R. (2024). PERILAKU ORGANISASI (IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Alfianti, A., Iterson, G., Mardito, A., Swandewi, N. P. A., Erwina, E., & Amri, A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA PALOPO. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 109-117.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Hulu, A. R. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SUMUT CABANG TELUKDALAM. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 80-92.

- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Cross-border*, 1(1), 9-17.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.