



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BUTON UTARA (The Influence of Organizational Culture, Discipline, and Organizational Communication on The Performance of Employee in Local Government Finance Office of North Buton)

Sitti Hariani

sittihariani@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Ibnu Hajar

Ibnuhajar1954@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Ansir

Ansir994@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel: Diterima</p> <p>Disetujui</p> <p>Dipublikasikan</p> <hr/> <p>Keywords: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, kinerja pegawai</p>	<p><i>The purpose of this study was to explain and analyze: (1) the simultaneously effect of organizational culture, work discipline, and organizational communication on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton, (2) the effect of organizational culture on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton, (3) the effect of work discipline on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton, and (4) the effect of organizational communication on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton. This study had used survey approach with explanatory research design. The data was collected by cross-section technique with a questionnaire. The population in this study was all the civil servant in Local Government Finance Office which about 40 employees. Number of samples had used census technique which all the number of population became the samples of this study. This study was used descriptive method and multiple linear regression. The result shows that: (1) organizational culture, work discipline, and organizational communication in simultaneously has a positive and significant effect on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton, (2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton, (3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton, and (4) organizational communication has a positive and significant effect on employee performance in Local Government Finance Office of North Buton. From the result of these studies it can be concluded that the better organizational culture is applied, the higher work discipline of the employees, and the better of organizational communication applied by employees will be able to improve employee performance for the better.</i></p>
<p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui employee engagement atau membuat karyawan terikat dengan organisasi, dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang baik akan berbasis kepada kinerja pegawainya dengan meningkatkan kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika orang-orang memiliki kinerja yang tepat sesuai dengan tuntutan dalam pekerjaan, maka dia akan mampu bekerja sesuai dengan kemampuan pengetahuan, dan ketrampilannya. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Handoko (2003:223) menjelaskan bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi harus selalu berusaha agar para pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka akan diperoleh banyak keuntungan untuk organisasi. Selain itu diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada setiap organisasi, dengan cara selalu membenahi semua permasalahan yang ada di suatu organisasi tersebut.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Keuangan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Buton Utara berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Pengembangan produktivitas pegawai yang dilakukan oleh Badan Keuangan Daerah bertujuan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing pegawai dengan harapan dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para pegawai, mengingat Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara merupakan kantor perbendaharaan dan pelayanan keuangan bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di wilayah Kabupaten Buton Utara.

Dalam mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara, budaya yang terdapat pada lingkungan kerja suatu organisasi akan sangat berpengaruh dan berimplikasi pada hasil kerja pegawai. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai suatu sistem perekat, sebagai acuan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Raf, et.al, 2014:6).Budaya suatu organisasi dimiliki oleh sebuah organisasi sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya (Marta dan Suharnomo, 2011:5), nilai-nilai dan simbol-simbol itulah yang dipahami dan dianut bersama. Robbins dan Judge (2013: 514-515) mengungkapkan bahwa suatu perusahaan memiliki dua jenis budaya menurut anggotanya, yaitu: 1) Budaya dominan, yaitu budaya yang merepresentasikan nilai-nilai yang dianut oleh sebagian besar

anggotanya dan menjadikan perusahaan memiliki ciri khas; 2) Subkultur, budaya mini yang muncul dari berbagai departemen dan wilayah geografis yang berbeda.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang produktif di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara, kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap hasil kerja para pegawai tersebut. Disiplin kerja merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai itu sendiri, karena tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Kedisiplinan merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Dari observasi lapangan, penulis mengamati kedisiplinan pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara yang masih perlu ditingkatkan lagi, dimana sebagian dari pegawai masih belum mampu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, seperti ketidakhadiran pada apel pagi, jam masuk kerja yang terlambat dan pulang kerja lebih awal, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Menegakkan disiplin pada sebuah organisasi sangat penting untuk dilakukan. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan berpengaruh pada kinerjanya sehari-hari, dimana tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya akan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan jika peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain budaya organisasidan disiplin kerja yang menjadi dua faktor penting dalam sebuah organisasi, komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi menjadi bagian penting pula dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Efektivitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Robbins (2010) menjelaskan bahwa komunikasi yang buruk paling sering disebut sebagai sumber konflik antar pribadi karena individu menghabiskan hampir 70% waktu terjaganya untuk berkomunikasi. Komunikasi merupakan proses dimana informasi disampaikan dan dipahami oleh dua orang atau lebih.

Menurut Himstreet dan Baty (dalam Purwanto, 2011:4) “Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan”. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak yang luas terhadap kehidupan kerja pegawai. Sementara Carl Hofland (Effendy O. U., 2006) mendefinisikan komunikasi sebagai proses dimana seorang komunikator menyampaikan rangsangan (biasanya menggunakan lambang atau bahasa) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikasikan). Sedangkan menurut Mangkunegara(2011) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain, sehingga orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan adanya komunikasi yang efektif, akan mudah bagi pegawai untuk bertahan bekerja di lingkungannya. Hanya lewat komunikasi yang efektif atau perpindahan makna dari satu orang ke orang lain, maka informasi dan gagasan dapat dihantarkan dengan baik.

Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yang terdapat di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara, dari hasil pengamatan terdapat gejala yang nampak seperti adanya kesalahpahaman antar bidang yang kadang kala terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara, disebabkan adanya komunikasi yang kurang efektif, sekalipun masalah yang ada sebenarnya merupakan hal kecil namun tampak dibesar-besarkan disebabkan adanya komunikasi yang kurang efektif antar pegawai pada masing-masing bidang yang ada pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara.

II. TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Wirawan (2007:10), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schwartz & Davis (1981) budaya organisasi merupakan filosofi bersama, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, perilaku dan norma yang secara serentak mengikat organisasi. Reynecke (1997) dalam Liliweri (2014:276) menjelaskan kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep *universe*, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang mengandung nilai-nilai dasar dan dominan yang dianut oleh anggota-anggota dalam organisasi, diacu sebagai filosofi dasar organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2005). Budaya organisasi merupakan pola yang berisi asumsi dasar yang diwujudkan dan dipelajari oleh anggota kelompok, sebagai cara yang benar untuk dipersepsikan, dipikirkan dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dalam hubungannya dengan penyelesaian masalah organisasi (Schein, 2004). Adapun indikator budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2003) ialah :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Karakteristik ini menunjukkan tingkat dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan keberanian mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan membangkitkan ide karyawan.
- b. Perhatian ke hal yang rinci/detail, adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperhatikan kecermatan, analisa dan perhatian kepada rinci.
- c. Orientasi hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Orientasi orang/individu, adalah sejauh mana tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan yang diatur dalam tim, bukan hanya secara perorangan untuk mendukung kerjasama.
- f. Keagresifan, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif, bersaing, dan tidak bersikap santai.
- g. Kemantapan/stabilitas, adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo daripada pertumbuhan. Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:87). Sedangkan menurut Slamet (2007:216) disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Siagian (2015:305) menjelaskan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Karena itu dengan adanya pendisiplin dalam kinerja diharapkan dapat melatih, memperbaiki, maupun meningkatkan sikap pegawai agar lebih kooperatif sehingga

diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi dari para pegawai itu sendiri. Disiplin dapat pula diartikan sebagai akibat dari upaya dalam memperbaiki diri. Menurut Permatasari, dkk (2015:2) disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:194), hal-hal yang dapat dilakukan untuk mengukur dan melihat adanya disiplin yaitu :

1. Mematuhi semua peraturan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai yaitu semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak yang berperan sebagai pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang ada (Daryanto,2013). Menurut Rivai (2012) Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain.

Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaannya selalu melibatkan dua pihak, pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan). Menurut Effendy (2006), kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang diperbincangkan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Dengan lain perkataan, mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan oleh bahasa itu.

Indikator komunikasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh R. Wayne Pace (2005) dalam buku Komunikasi Organisasi yang menjelaskan bahwa indikator yang perlu diteliti dalam komunikasi pada sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan (*trust*) Personel di semua tingkat harus berusaha untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
2. Pengambilan keputusan partisipatif. Para pegawai di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka.
3. Keterbukaan dalam komunikasi. Anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya.

Kinerja Pegawai

Job performance atau kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan. Menurut Nawawi (2013) Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut *Mathis dan Jackson* (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Gomes dalam Mangkunegara (2012) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas kerja yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2009:548-549).

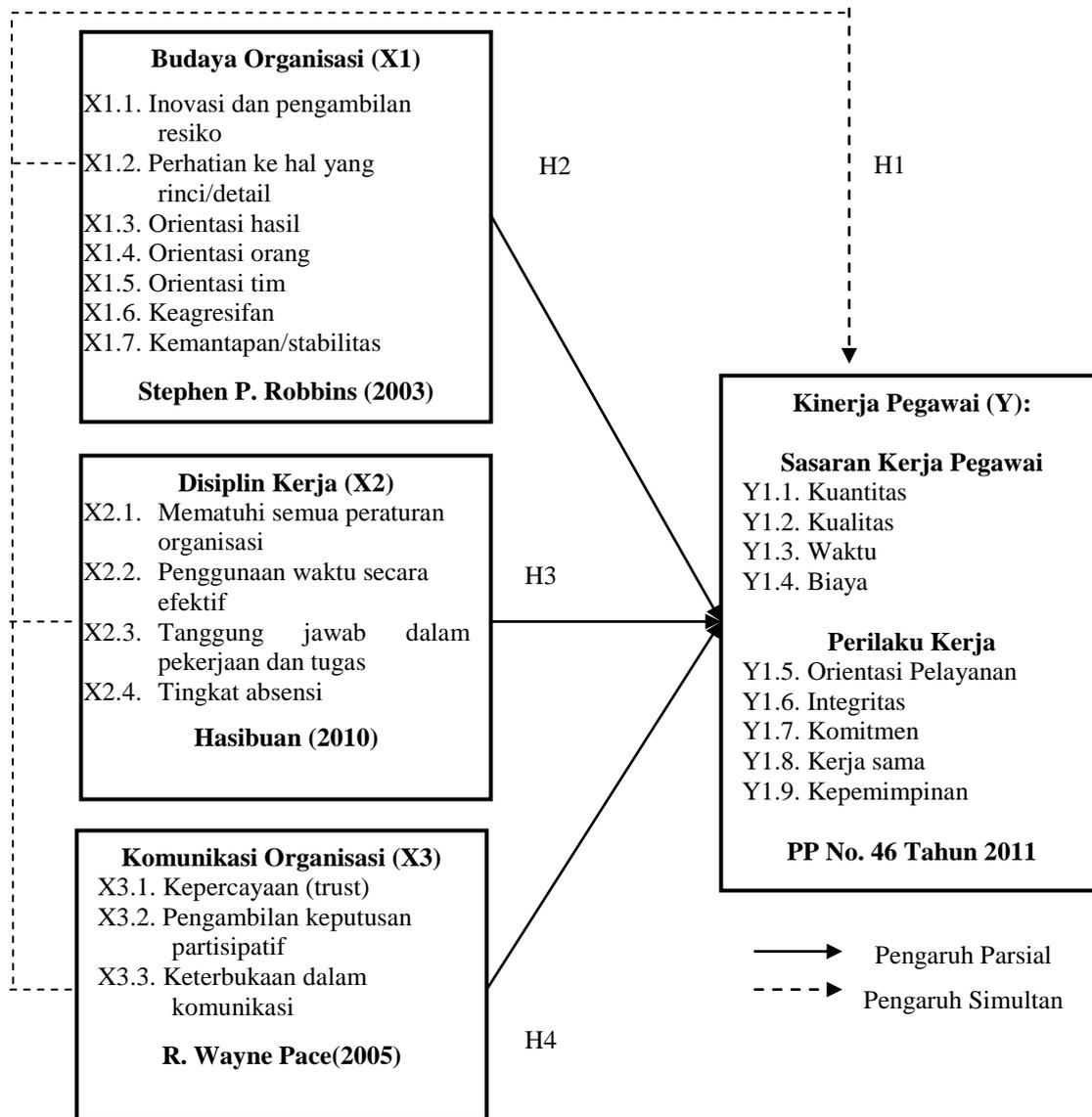
Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia adalah sangat penting artinya karena kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada bawahan tentang kegiatan mereka. Husnan dan Ranupandjoyo (2000: 30), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan atau diselesaikan dengan baik, maka deskripsi jabatan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya.

Indikator kinerja pegawai yang menjadi bahan acuan pada penelitian ini yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, yaitu sebagai berikut :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu, yang mencakup :
 - a. Kuantitas kerja, yaitu ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
 - b. Kualitas kerja, yaitu ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
 - c. Waktu Kerja, yaitu ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
 - d. Biaya, yaitu besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.
2. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang mencakup :
 - a. Orientasi pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani.
 - b. Integritas, merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
 - c. Komitmen, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi, seseorang dan/atau golongan.
 - d. Kerjasama, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
 - e. Kepemimpinan, merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan Antara Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Pegawai

Merujuk kajian teoritis dan empiris dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan empat konstruk variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Dengan dasar pengujian dari keempat konstruksi tersebut peneliti mencoba mengembangkan kerangka konseptual penelitian ini. maka kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian dari Agus salim(2017) menemukan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, Stephen dan Ekpenyong (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Muhammad Andi Prayogi et.al (2019) menemukan bahwa komunikasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Ary Priyambodo dan Agus Nugraha (2019) menemukan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H1. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu instrumen yang berguna untuk mengarahkan perilaku adalah budaya yang kuat dalam sebuah organisasi. Ini merupakan instrumen yang berguna untuk mengarahkan perilaku karena membantu karyawan untuk memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi. Budaya dalam sebuah organisasi merupakan sebuah norma, kebiasaan, keyakinan, dan sikap masing-masing anggota yang terdapat dalam sebuah organisasi. Sebagaimana telah didefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan, asumsi dan nilai yang tersembunyi dari anggota suatu organisasi (Deshpande dan Webster, 1989; Cameron dan Quinn, 1999; Miron et al., 2004). Menurut Aktaş et al. (2011) budaya merepresentasikan norma, nilai, keyakinan, dan sikap yang mempengaruhi atau menentukan perilaku organisasi. Konsep tersebut telah didefinisikan oleh banyak para ahli termasuk Schwartz & Davis (1981) sebagai "filosofi bersama, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, perilaku dan norma yang secara serentak mengikat organisasi". Berdasarkan teori klasik norma sosial, asumsi, nilai, dan keyakinan ini diharapkan mempengaruhi perilaku setiap anggota yang ada dalam organisasi tersebut, hingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian Stephen dan Ekpenyong (2016) mengemukakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alinvia Ayu Sagita dkk. (2018) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Ekasari et.al (2020), Yeti Kuswai (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pula terhadap kinerja karyawan.

H2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Siagian (2015:305) menjelaskan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Permatasari, dkk (2015:2) disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu seperti Alinvia Ayu Sagita dkk. (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja yang baik memberikan dampak yang positif terhadap terciptanya kinerja karyawan. Putu Ayu Ekasari et.al (2020) juga mengemukakan hal yang sama. Hasil penelitiannya menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik.

H3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Efektivitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Secara fungsional komunikasi organisasi dikatakan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut, sedangkan definisi secara interpretatif dari komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Mulyana (2005) menjelaskan

komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, serta berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar (Robbins, 2013).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian Ary Priyambodo dan Agus Nugraha (2019) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad Andi Prayogi et.al (2019) juga mengemukakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi Wandu et.al (2019) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatori*) dengan pendekatan *survey*. Penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2006), dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara yang terdiri dari 40 Orang Pegawai Negeri Sipil. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan tehnik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa bila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil secara keseluruhan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik: Kuesioner, yaitu teknik utama dalam mengumpulkan data atau informasi sebagai bahan penelitian (data primer) adalah dengan menggunakan instrumen penelitian, yang berupa daftar pernyataan atau kuesioner. Pada penelitian ini penulis mengajukan kuesioner atau daftar pertanyaan secara tertulis dan bersifat tertutup kepada para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis Regresi Berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian. Keempat variable tersebut yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja pegawai. Ringkasan hasil komputasi analisis regresi multivariat disajikan pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10. Hasil Komputasi Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh antar variable	<i>Standardized Coefficient</i> (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,302	2,268	0,029	Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,488	4,332	0,000	Diterima
Komunikasi Organisasi → Kinerja Pegawai	0,212	2,170	0,037	Diterima
R = 0.952	F-value = 117,201			
R _{square} = 0.907	Sig. F = 0,000			
SEE = 3,66243	n = 40			

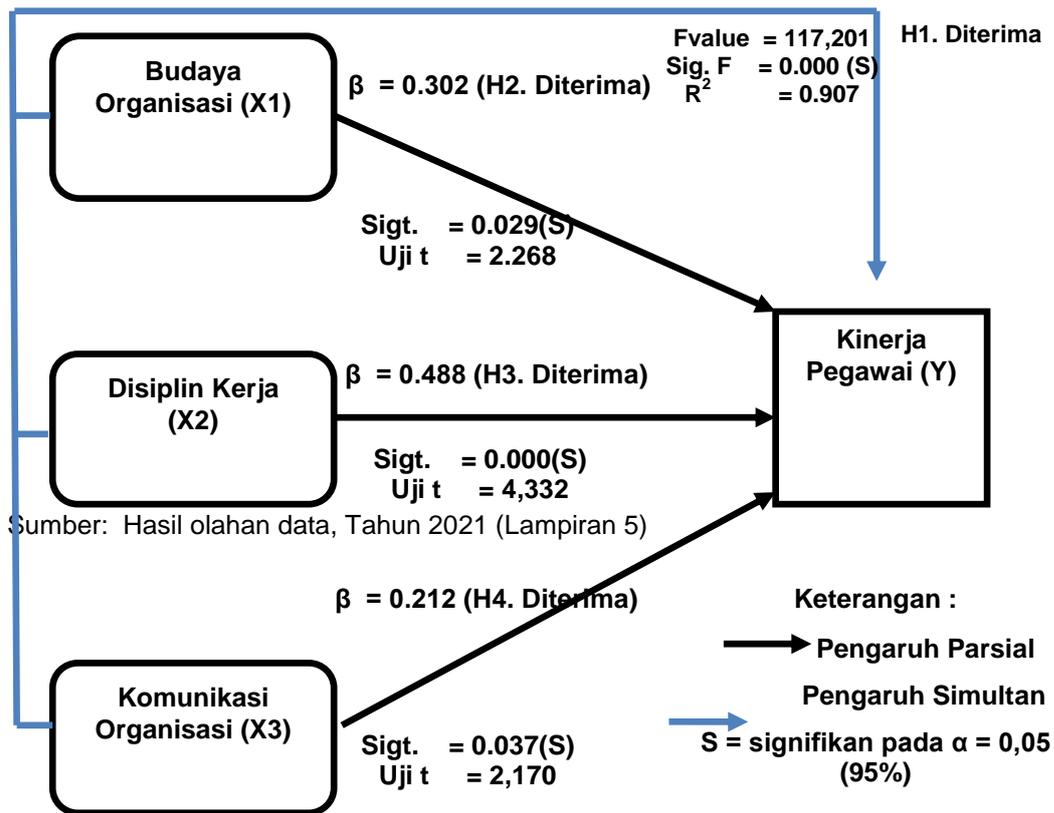
Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate Tabel 5.10 diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut:

$$Y = 0.302X_1 + 0.488X_2 + 0.212X_3$$

Hasil analisis regresi *multivariate* pada persamaan dapat diinterpretasikan. Nilai $R = 0.952$ menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat karena nilainya berada di atas 0.50. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.907. Artinya bahwa semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini sebesar 90,7%, keragaman variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model sebesar 90,7% dan sisanya 9,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Hasil uji F diperoleh nilai yang signifikansi atau probabilitas = $0.000 < \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai *Standardized Coefficient* dan t hitung variabel disiplin kerja lebih besar jika dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara.

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh parsial dan simultan antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian nilai koefisien jalur, titik kritis (t-statistik) dan *p-value* yang disajikan pada diagram jalur Gambar 5.3.



Gambar 3. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis
 Sumber : Hasil Olahan SPSS Tahun 2021

1. Pengujian Secara Simultan (uji F dan R^2)

Hasil pengujian diperoleh terdapat pengaruh signifikan secara simultan antarbudaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara.

Hasil penelitian dapat dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai (*F-value*) sebesar 117,201 dan nilai signifikansi (*p-value*) = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kesatu (H1) pada penelitian dapat diterima. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.907 atau 90,7%. Artinya keragaman variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh model sebesar 90,7% dan sisanya 9,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai *Standardized Coefficient* dan nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar jika dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel bebas disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Secara parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara sebagai berikut:

- Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.302 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,029 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.
- Hasil pengujian pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.488 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan disiplin kerja searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta.
- Hasil pengujian pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.212 dengan arah positif. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,037 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi organisasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat, sehingga hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Artinya adanya perubahan peningkatan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini lingkungan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mampu membuktikan kebenaran teori MSDM. Flippo (2002:12) bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dari bakat pegawai untuk mewujudkan kinerja dan sasaran organisasi. Konsisten dengan pendapat Decenzo dan Robbins (2010:16) dan Dressler (2015:2) manajemen SDM adalah proses yang berfokus untuk merekrut/memperoleh, mempekerjakan, melatih, memotivasi, menilai, memberikan kompensasi, memperhatikan hubungannya, kesehatan, keamanan, keadilan dan mempertahankan pegawai. Beberapa penelitian dari Agus salim (2017) menemukan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, Stephen dan Ekpenyong (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Muhammad Andi Prayogi et.al (2019) menemukan bahwa komunikasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Ary Priyambodo dan Agus Nugraha (2019) menemukan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa implementasi budaya organisasi yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden, diketahui masa kerja para pegawai sebagian besar 10 tahun ke atas. Kondisi ini menunjukkan pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara telah memiliki masa kerja yang lama dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai kemampuannya. Karakteristik pegawai dilihat dari masa kerja yang dimiliki pegawai memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan budaya organisasi dimana budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dibentuk oleh kebiasaan dan pengalaman pegawai dan menjadi kesepakatan dalam melaksanakan tugas organisasi agar lebih inovatif. Pengalaman pegawai menjadi acuan untuk menelaah dan menganalisis anggapan yang dimiliki. Berdasarkan fakta di lapangan menurut persepsi responden

menyatakan bahwa budaya organisasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara sudah terlaksana dengan baik. Hasil penelitian menurut tanggapan responden mayoritas menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi yang meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas sudah terlaksana dengan baik. Hasil penelitian ini dapat membuktikan atau mengkonfirmasi hipotesis (H2) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena itu temuan ini mendukung pendapat tentang budaya organisasi yang diungkapkan oleh Schwartz & Davis (1981) bahwa budaya organisasi merupakan filosofi bersama, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, perilaku dan norma yang secara serentak mengikat organisasi. lebih lanjut Reynecke (1997) dalam Liliweri (2014:276) menjelaskan kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep *universe*, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Selanjutnya hasil penelitian ini mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Yeti Kuswati (2020), Stephen dan Ekpenyong (2016), Putu Ayu Ekasari et.al. (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris Gautama So et.al. (2018) dan Suharno Pawirosumarto et.al. (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis data dalam penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan disiplin kerja yang dicerminkan melalui pengukuran mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta tingkat absensi yang diterapkan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara sudah baik. Berdasarkan fakta empiris, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja, maka hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara adalah meningkatkan disiplin kerja yang difokuskan pada tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Hal ini karena tanggung jawab dianggap sangat penting dan didahulukan pelaksanaannya menurut responden. Hasil penelitian ini dapat membuktikan atau mengkonfirmasi hipotesis (H3) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena itu temuan ini mendukung pendapat tentang disiplin kerja yang diungkapkan oleh Siagian (2015:305) menjelaskan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Mujahid et al (2019), Sonjaya et al (2019), dan Agus salim (2017) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja. Namun hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil temuan oleh Kurniawan dan Heryanto (2019), Sutedjo dan Kempa (2017), Yuddin (2017), menemukan bahwa kedisiplinan tidak memiliki pengaruh terhadap terbentuknya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa implementasi komunikasi organisasi yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Hasil penelitian ini didukung pula oleh fakta di lapangan menurut persepsi responden menyatakan bahwa komunikasi organisasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara sudah dirasakan baik oleh para pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan atau mengkonfirmasi hipotesis (H4) bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Utara. Karena itu temuan ini mendukung pendapat tentang komunikasi organisasi yang diungkapkan oleh Rivai (2012) Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami.

Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. Selanjutnya Menurut Pace dan Faules (2006), suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi secara fungsional dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Muhammad Andi Prayogiet. al (2019), Ary Priyambodo dan Agus Nugraha (2019), Didi wandiet al (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas OktaArdiansyah (2016), Rudi Setiawan dan ETTY Puji Lestari (2016), menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan penelitian antara lain: Penelitian ini terbatas pada analisis data survei yang penyajian analisis pengaruh kausal dalam satu titik waktu (*cross sectional*), selain itu karena kesibukan responden peneliti mengalami kesulitan untuk menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Selain itu penelitian ini dilakukan dalam bentuk penelitian *verifikasi* hanya menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat menggali informasi lebih lanjut dan mendalam agar dapat memperluas hasil penelitian ini.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya perubahan peningkatan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi memiliki kontribusi positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui perilaku kerjayang meliputi: orientasi pelayanan, dan integritas.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan disiplin kerja melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
4. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa adanya komunikasi organisasi yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. RinekaCipta. Jakarta.
Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya.

- Handoko, T.Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. RefikaAditama. Bandung.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Edisi Kelima. PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, 2017. *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. [International Journal of Law and Management](#), Vol. 59 No. 6, Tahun 2017, pp. 1337-1358.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Editor Deddy Mulyana, MA., Ph.D). PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*,(Edisi Keempat), Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.