

Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat statistik Provinsi Sulawesi Tenggara

Eka Baktiar¹, Bakhtiar Abbas², Muh. Nur^{3*}

Program Studi Manajemen Program Magister, STIE Enam Enam Kendari, Indonesia
Email: eka_baktiar@bps.go.id, tiarabbas17@gmail.com, muh.nur363@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis dampak budaya kerja dan komunikasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara, serta memahami pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang meliputi data yang berhubungan dengan pernyataan responden terhadap variabel penelitian ini yaitu budaya kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil temuan penelitian, pertama, budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Semakin tinggi budaya kerja, semakin tinggi motivasi dan kinerja pegawai. Kedua, komunikasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, "Badan Pusat Statistik.

Abstract

The purpose of this study is to investigate and analyze the impact of work culture and communication on employee motivation and performance at the Central Bureau of Statistics of Southeast Sulawesi Province, as well as understand the direct influence of work motivation on employee performance. The type of data used in this study is primary data which includes data related to respondents' statements on the variables of this study, namely work culture, communication, work motivation and employee performance at the Central Bureau of Statistics of Southeast Sulawesi Province. The results of the research findings, first, work culture has a positive and significant influence on work motivation and employee performance at the Central Bureau of Statistics of Southeast Sulawesi Province. The higher the work culture, the higher the motivation and performance of employees. Second, communication also has a positive and significant influence on work motivation and employee performance.

Keywords: Work Culture; Communication, Work Motivation, Employee Performance, "Central Bureau of Statistics.

Pendahuluan

Manajemen sumberdaya manusia dalam konteks organisasi merupakan faktor utama keberhasilan organisasi (Nurbaya, 2020);(Siagian, 2021). Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta

How to cite:	Eka Baktiar, Bakhtiar Abbas, Muh. Nur (2024) Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusatstatistik Provinsi Sulawesi Tenggara, (5) 4
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

sumberdaya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan (Indriyani, 2018). Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa (Maulyan, 2019).

Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Agustina & Salmah, 2021). Manajemen sumberdaya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya (Afandi, 2018).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Sari, 2019). Dalam suatu organisasi perlu adanya suatu manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang ada dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Simanjuntak et al., 2021). Putri (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Jannah, 2021);(Sinambela, 2018).

Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga (Indrasari, 2017). Prestasi ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Massie, Areros, & Rumawas, 2018). Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh kinerja yang rendah.

Akibat yang ditimbulkan dari kurangnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya (Rudianto & Murniati, 2019). Menurut Yusuf (2015) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki seorang pegawai sehingga pegawai merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi organisasi yang kondusif (Handayani, Seniorita, Rizal, & Abdullah, 2022). Budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh pegawai, yang terbentuk menjadi pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Yanita, 2017). Budaya kerja yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Darodjat, 2015). Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai oleh Simbolon (2017), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Darodjat (2015) yang menemukan budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan di tempat anda bekerja memainkan peranan penting dalam merealisasikan setiap program kerja yang direncanakan dengan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan para pegawai stafnya. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.

Komunikasi menyatakan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir yang dilakukan oleh komunikasi berhubungan dengan perannya mempermudah dalam pengambilan keputusan. *Mainstream* studi komunikasi dalam organisasi terutama dikaitkan dengan dampaknya terhadap outcome bagi individu dan organisasi (Sjafrizal, Sulistyanto, & Muhammad, 2022).

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai oleh Hasmawati (2022) yang menemukan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkat lakunya (Sugiono, Efendi, & Al-Afgani, 2021). Maulidyar (2022) lebih lanjut menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi tercapainya tujuan. Tercapainya semua tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi anggota organisasi. Siregar (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kajian empiris yang dilakukan oleh Utami (2014) menemukan bahwa motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Suparman, et., al (2023) menemukan motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Ginting dan Indrawan (2023) menemukan motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih terdapat kontradiksi dan celah untuk melakukan pengujian kembali melalui studi lebih lanjut. Hasil pra penelitian yang penulis lakukan didapatkan informasi bahwa kinerja pegawai khususnya pada Badan Pusat

Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat diketahui melalui aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kemandirian kerja dan hubungan individual.

Pada aspek kualitas kerja antara lain terlihat bahwa masih ada pegawai yang diberikan pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut belum optimal padahal pekerjaan tersebut menjadi kewajibannya, bekerja tidak tepat waktu yang ditandai dengan terlambat masuk kantor. Selanjutnya pada aspek kuantitas kerja antara lain terlihat bahwa pelayanan prima kepada masyarakat belum teraplikasi dengan baik. Pada aspek ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan terlihat masih adanya tunggakan kerja yaitu yang seharusnya pekerjaan selesai pada hari itu namun dalam kenyataan diselesaikan keesokan harinya.

Pada aspek kemandirian kerja masih ada beberapa pegawai yang harus diawasi untuk dapat bekerja dengan hasil yang maksimal sedangkan pada aspek hubungan individual masih terjadi ketidakharmonisan hubungan diantara beberapa pegawai. Kondisi tersebut merupakan kondisi yang nyata yang terjadi padahal yang sesungguhnya diharapkan adalah seluruh pegawai memperoleh penilaian dengan kategori sangat baik.

Selain itu, permasalahan yang terjadi baik dilapangan maupun di dalam kantor tidak terkomunikasi secara detail dan cepat. Seperti adanya responden pencacahan yang belum ditemukan, artinya keberadaan responden yang akan diwawancarai tersebut tidak diketahui sehingga pencacahan belum dapat dilakukan. Kondisi lain responden tersebut telah tutup, artinya responden tersebut sudah tidak melakukan kegiatan sesuai dengan target pencacahan lagi.

Hal seperti ini akan berdampak pada pelaksanaan kegiatan tersebut jika tidak disampaikan secara cepat. Jika informasi cepat diterima, tentu ada langkah-langkah yang harus diambil untuk memberikan solusi permasalahan. Namun sebaliknya, jika informasi tersebut tidak diinformasikan tentu akan berdampak ke pekerjaan yang tidak berjalan lancar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian ini terfokus pada tujuh aspek, yakni pengaruh budaya kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan tambahan penelitian terkait kemungkinan mediasi motivasi kerja terhadap hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai, serta mediasi motivasi kerja terhadap hubungan antara komunikasi dan kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis dampak budaya kerja dan komunikasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara, serta memahami pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga akan mengeksplorasi peranan motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai, serta dalam hubungan antara komunikasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta bagi peneliti dan pembelajaran manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Objek penelitian ini adalah budaya kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Total pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 84 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 84 orang pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang meliputi data yang berhubungan dengan pernyataan responden terhadap variabel penelitian ini yaitu budaya kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Data primer ini bersumber dari para responden yaitu pegawai dengan menyebar angket secara online. Selain itu didukung dengan data sekunder yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang relevan dengan kajian penelitian ini yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara, web site, dan instansi terkait.

Data dokumentasi berupa jumlah pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara, laporan kinerja, Tahun 2023, profil Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara serta data-data dokumentasi lainnya yang relevan. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari *exogeneous variable*, *endogeneous variable* dan *intervening variable*. *Exogenous variable* adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain tetapi mempengaruhi variabel lain dalam model. *Endogeneous variable* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak mempengaruhi variabel lain dalam model. *Intervening variable* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Angket, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat atau mengcopy berbagai dokumen yang relevan dengan penelitian ini. 3) Observasi; suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan dan pencatatan mengenai budaya kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Pengukuran data yang berkaitan dengan variabel bebas maupun terikat dilakukan dengan menggunakan skala likert, dalam pengelolaan data, skala likert termasuk data interval, Supranto (2020). Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusatstatistik Provinsi Sulawesi Tenggara

fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

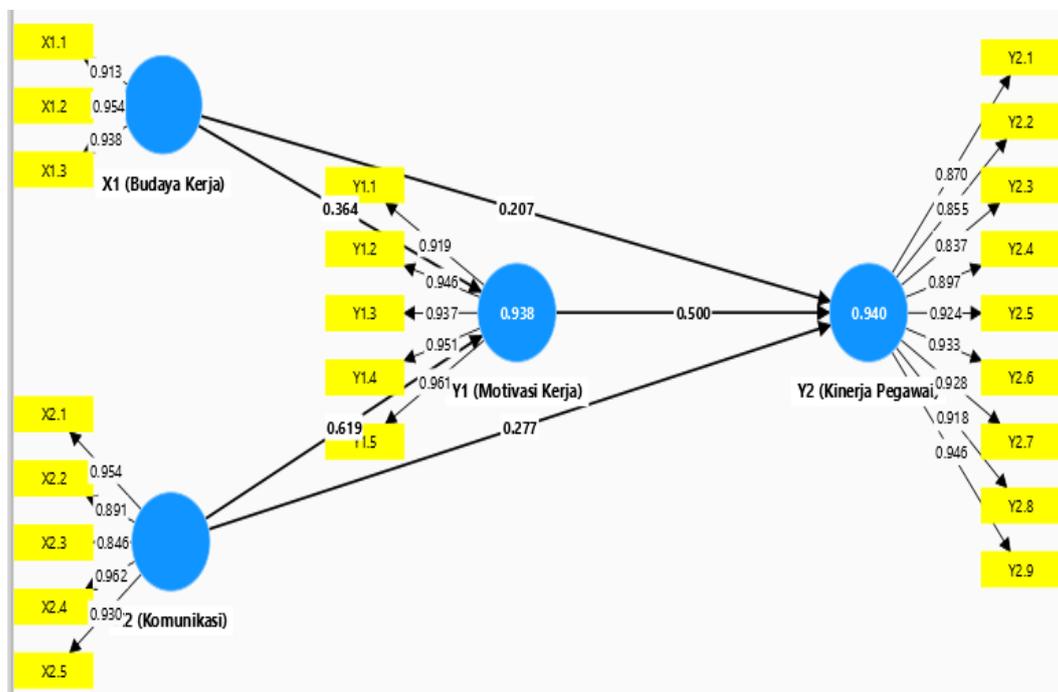
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan statistika inferensial yaitu Partial Least Square (PLS). Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai persepsi responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat rendah ke sangat baik/tinggi yang dituangkan dalam pilihan jawaban.

Kemudian mendeskripsikan masing-masing variabel, karakteristik responden dan gambaran umum obyek penelitian dalam bentuk pernyataan responden, jumlah, rata-rata, dan persentase. Deskriptif variabel penelitian memiliki tujuan untuk mendefinisikan variabel (budaya kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai) menurut pendapat responden, informasi tentang kondisi variabel itu berada pada kondisi penilaian dimana.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel budaya kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh antara variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistik) yang disajikan pada diagram jalur pada Skema 1.



Gambar Skema 1. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil pengujian pada gambar Skema 1 dan tabel 1. diperoleh dari lima pengaruh langsung yang diuji semuanya berpengaruh positif dan signifikan yaitu: (1) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (4) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, (7) motivasi kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur (β)			Hasil Pengujian Hipotesis	
	Estimate	t-statistik	p-value		
H1. BK (X_1) -> MK (Y_1)	0,364	3,769	0,000	Sig.	Diterima
H2. BK (X_1) -> KP (Y_2)	0,207	2,089	0,037	Sig.	Diterima
H3. K (X_2) -> MK (Y_1)	0,619	6,586	0,000	Sig.	Diterima
H4. K (X_2) -> KP (Y_2)	0,277	3,465	0,014	Sig.	Diterima
H5. MK (Y_1) -> KP (Y_2)	0,500	4,138	0,000	Sig.	Diterima
Pengaruh tidak langsung (mediasi)					
H6. BK (X_1) -> MK (Y_1) -> KP (Y_2)	0,182	2,363	0,018	Sig.	Diterima
H7. K (X_2) -> MK (Y_1) -> KP (Y_2)	0,310	4,154	0,000	Sig.	Diterima

Keterangan: BK= Budaya Kerja (X_1); K = Komunikasi (X_2); MK = Motivasi Kerja (Y_1); KP = Kinerja Pegawai (Y_2).

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1. diatas maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,364 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

H₂: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,207 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.037 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian

membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

H₃: Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,619 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

H₄: Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,277 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.014 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

H₅: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,500 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengujian pengaruh mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian mediasi dilakukan guna menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna, mediasi parsial dan bukan variabel mediasi. Pendekatan PLS pengujian variabel mediasi dapat dilakukan dengan mengalikan nilai koefisien jalur pengaruh variabel eksogen dengan variabel mediasi, kemudian koefisien jalur pengaruh variabel mediasi dengan variabel endogen dan perbedaan nilai koefisien.

Untuk mengevaluasi pengaruh mediasi dari motivasi kerja, peneliti mengikuti prosedur yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2017). Pertama, efek total dan nilai signifikan dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogenous dievaluasi seperti yang disajikan pada Skema 1 dan Tabel 1, jika pengaruh tidak langsung signifikan (pengaruh variabel eksogen terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja) dievaluasi.

Selanjutnya, efek langsung dari variabel eksogen pada kinerja pegawai dievaluasi untuk melihat apakah pengaruh mediasi sempurna, parsial dan bukan mediasi.

H₆: Motivasi Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian mediasi motivasi kerja pada pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai (H₆), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan ($\beta = 0,500$, dan ρ -value = $0,000 < 0,05$). Efek tidak langsung dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja juga positif dan signifikan ($\beta = 0,182$, dan ρ -value = $0,018 < 0,05$). Koefisien jalur untuk pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel mediasi ditemukan positif dan signifikan ($\beta = 0,364$, dan ρ -value = $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai sehingga H₆ diterima.

H₇: Motivasi Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian mediasi motivasi kerja pada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai (H₇), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan ($\beta = 0,500$, dan ρ -value = $0,000 < 0,05$). Efek tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja juga positif dan signifikan ($\beta = 0,310$, dan ρ -value = $0,000 < 0,05$). Koefisien jalur untuk pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel mediasi ditemukan positif dan signifikan ($\beta = 0,619$, dan ρ -value = $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai sehingga H₇ diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap analisis tersebut.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,364 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori budaya kerja yang dikemukakan dikemukakan Triguno (1996:3) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori budaya kerja yang dikemukakan dikemukakan Sloan (2021) yang menyatakan bahwa setiap fungsi atau

proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus menerus”. Semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Meryati (2018) yang menemukan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmuh. P (2022), Mufarrohah dan Sumartik (2022) menemukan budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,207 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0.037 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori budaya kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2003:520) peran atau fungsi didalam suatu budaya adalah “Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain; Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggotanya organisasi; Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas dari pada kepentingan individu; Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku pegawai; Sebagai pola perilaku yang berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial dan juga alat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya”.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori budaya kerja yang dikemukakan oleh Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian

falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus menerus”.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sadiqin (2023) yang menemukan budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sudarso, et., al (2023), Mardianti (2023), Buulolo, et., al (2023), Suparman, et., al (2023), Rahmasuci (2023), Mariyani et.,al (2023), Said, dkk (2023), Hendri, dkk (2023), Susilawati, dkk (2023), Rani, dkk (2023), Mahfud, dkk (2023), Putri dan Siagian (2023) yang menemukan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,619 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori komunikasi yang dikemukakan oleh Widjaja (2018:17), komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya.

Menurut Ruslan (2018:83) bahwa: “Komunikasi merupakan alat yang penting dalam fungsi public relations.” Publik menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatan komunikasi secara efektif dan sekaligus kinerja yang baik tersebut untuk menarik perhatian publik serta tujuan penting yang lainnya dari fungsi public relations. Menurut Suprpto (2018:6) komunikasi adalah: “Suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia.”

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori komunikasi yang dikemukakan oleh Ardianto dkk (2019:83) yang menyatakan bahwa proses komunikasi menurut adalah “Proses komunikasi terjadi manakala manusia berinteraksi dalam aktivitas komunikasi, menyampaikan pesan mewujudkan motif komunikasi.” Suprpto (2018:7) mengemukakan bahwa “Komunikasi adalah transaksi, Dengan transaksi dimaksudkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses di mana komponen-komponennya saling terkait, dan bahwa para komunikatornya beraksi dan bereaksi sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan.”

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Siregar, dkk (2023), Said, dkk (2023), Juliantari dan Kusyana (2023), Putra dan Rosita (2023) yang menemukan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeny et.,al (2023) dan Febriyanti, dkk (2020) yang menemukan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,277 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.014 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori komunikasi yang dikemukakan oleh Gray and Laidlaw (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan di tempat anda bekerja memainkan peranan penting dalam merealisasikan setiap program kerja yang direncanakan dengan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan para pegawai stafnya.

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka. Komunikasi menyatakan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir yang dilakukan oleh komunikasi berhubungan dengan perannya mempermudah dalam pengambilan keputusan. Mainstream studi komunikasi dalam organisasi terutama dikaitkan dengan dampaknya terhadap outcome bagi individu dan organisasi.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori komunikasi yang dikemukakan oleh Ardianto dkk (2019:139-140) yang menyatakan bahwa setiap proses komunikasi memiliki tujuan untuk efisiensi dan efektivitas. Efisiensi maksudnya adalah dengan sumber daya yang ada, tetap diusahakan sebuah proses komunikasi mencapai hasil yang maksimal. Ketika seorang komunikator menyampaikan pesan, materi pesan yang disampaikan sebisa mungkin mendapatkan feed back yang positif dari penerima pesannya, efektivitas diartikan sebagai cara mengoptimalkan setiap fungsi komponen dalam proses komunikasi. Setiap unsur yang terlibat dalam proses komunikasi, baik itu komunikator, media, pesan, maupun komunikan harus memainkan perannya secara tepat untuk menciptakan iklim yang kondusif sehingga proses komunikasi mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rosita (2023), Syafitri, dkk (2023) serta Juliantari dan Kusyana (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zayyan (2023) yang menemukan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,500 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil

pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Werdiningsih et al., (2023:59) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat mudah dijumpai dalam organisasi, terutama berkenaan dengan orang-orang yang ada didalamnya. Hal ini terkait dengan salah satu fungsi dari manajemen, POMCE (planning, organizing, motivating, controlling and evaluating). Pemotivasian adalah pekerjaan manajemen yang sederhana, namun rumit dalam pelaksanaannya. Dikatakan sederhana karena sebagai seorang pimpinan hanya perlu mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh anggotanya. Dikatakan rumit karena upaya pencarian terhadap apa yang dibutuhkan oleh anggota tidaklah mudah dikarenakan adanya perbedaan kebutuhan individu didalamnya.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Sukma, et.,al (2023), Mardianti (2023), Suparman, et., al (2023), Rahmasuci (2023), Sadiqin (2023), Anggraeny et.,al (2023), menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Meskipun demikian masih terjadi perbedaan hasil studi oleh Sudarso, et., al (2023), Buulolo, et., al (2023), Diantari (2023), Putra dan Rosita (2023), menemukan motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peranan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian mediasi motivasi kerja pada pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai (H6), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan ($\beta = 0,500$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Efek tidak langsung dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja juga positif dan signifikan ($\beta = 0,182$, dan $p\text{-value} = 0,018 < 0,05$). Koefisien jalur untuk pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel mediasi ditemukan positif dan signifikan ($\beta = 0,364$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai sehingga H6 diterima.

Hasil ini pengujian menunjukkan motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial, artinya pengaruh antara budaya kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga dapat melalui motivasi kerja. Hasil pengujian dan pemeriksaan tersebut terdapat cukup bukti bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang di mediasi oleh motivasi kerja.

Dengan demikian hasil studi dapat dijelaskan bahwa peningkatan motivasi kerja secara nyata dipengaruhi oleh budaya kerja dan motivasi kerja secara nyata memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, akhirnya budaya kerja yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Werdiningsih et al., (2023:59) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat mudah dijumpai dalam organisasi, terutama berkenaan dengan orang-orang yang ada didalamnya. Hal ini terkait dengan salah satu fungsi dari manajemen, POMCE (planning, organizing, motivating, controlling and evaluating). Pemativasian adalah pekerjaan manajemen yang sederhana, namun rumit dalam pelaksanaannya.

Dikatakan sederhana karena sebagai seorang pimpinan hanya perlu mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh anggotanya. Dikatakan rumit karena upaya pencarian terhadap apa yang dibutuhkan oleh anggota tidaklah mudah dikarenakan adanya perbedaan kebutuhan individu didalamnya. Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang membuktikan motivasi kerja berperan memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai oleh Sadiqin (2023), Said, dkk (2023), Hendri, dkk (2023), Lathiiifa dan Chaerudin (2022). Namun hasil penelitian Suparman, et., al (2023) menemukan motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Peranan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian mediasi motivasi kerja pada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai (H7), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan ($\beta = 0,500$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Efek tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja juga positif dan signifikan ($\beta = 0,310$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Koefisien jalur untuk pengaruh langsung

komunikasi terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel mediasi ditemukan positif dan signifikan ($\beta = 0,619$, dan $\rho\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai sehingga H7 diterima.

Hasil ini pengujian menunjukkan motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial, artinya pengaruh antara komunikasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga dapat melalui motivasi kerja. Hasil pengujian dan pemeriksaan tersebut terdapat cukup bukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang di mediasi oleh motivasi kerja.

Dengan demikian hasil studi dapat dijelaskan bahwa peningkatan motivasi kerja secara nyata dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi kerja secara nyata memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, akhirnya komunikasi yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori komunikasi yang dikemukakan oleh Gray and Laidlaw (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan di tempat anda bekerja memainkan peranan penting dalam merealisasikan setiap program kerja yang direncanakan dengan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan para pegawai stafnya.

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka. Komunikasi menyatakan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir yang dilakukan oleh komunikasi berhubungan dengan perannya mempermudah dalam pengambilan keputusan. Mainstream studi komunikasi dalam organisasi terutama dikaitkan dengan dampaknya terhadap outcome bagi individu dan organisasi.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori komunikasi yang dikemukakan oleh Ardianto dkk (2019:139-140) yang menyatakan bahwa setiap proses komunikasi memiliki tujuan untuk efisiensi dan efektivitas. Efisiensi maksudnya adalah dengan sumber daya yang ada, tetap diusahakan sebuah proses komunikasi mencapai hasil yang maksimal. Ketika seorang komunikator menyampaikan pesan, materi pesan yang disampaikan sebisa mungkin mendapatkan feed back yang positif dari penerima pesannya, efektivitas diartikan sebagai cara mengoptimalkan setiap fungsi komponen dalam proses komunikasi. Setiap unsur yang terlibat dalam proses komunikasi, baik itu komunikator, media, pesan, maupun komunikan harus memainkan perannya secara tepat untuk menciptakan iklim yang kondusif sehingga proses komunikasi mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang membuktikan motivasi kerja berperan memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan oleh, (Andira, Abdullah, & Sidik, 2018);(Setiawan, 2022);(Sugiono et al., 2021).

Beberapa keterbatasan penelitian ini yang perlu menjadi pertimbangan bagi peneliti berikutnya adalah tidaknya generalisasi hasil penelitian pada kasus lain di luar

instansi yang diteliti serta pengukuran variabel yang tergantung pada persepsi subjektif responden, yang dapat dipengaruhi oleh daya ingat dan penilaian diri. Selain itu, pengukuran variabel tidak dapat dikontrol sepenuhnya karena dilakukan melalui self-assessment, meninggalkan kemungkinan adanya perbedaan antara respons dengan pengalaman yang sebenarnya. Dalam hal ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai pengaruh atau hubungan dengan variabel lain seperti komitmen kerja dan kepribadian pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik. Pertama, budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Semakin tinggi budaya kerja, semakin tinggi motivasi dan kinerja pegawai. Kedua, komunikasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Semakin baik komunikasi, semakin tinggi motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Terakhir, motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator antara budaya kerja atau komunikasi dengan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara, menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor penting dalam memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, Agustina, & Salmah, Ninin Non Ayu. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308–319.
- Andira, Ratih Ayu, Abdullah, A. Zulkifli, & Sidik, Dian. (2018). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba Tahun 2012. *Jurnal Kesma*, 10(1), 73–79.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute. *Bandung: PT. Refika Aditama*.
- Hair Jr, Joseph, Hult, G. Toma., Ringle, Christian, & Sarstedt, Marko. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Handayani, Fitri, Seniorita, Seniorita, Rizal, Samsul, & Abdullah, Irwan. (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies*, 1(1), 12–17.
- Hasmawati, Fifi, & Alias, Alias. (2022). Strategi Komunikasi Dalam Manajemen Pengembangan Organisasi. *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(2), 42–50.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indriyani, Dini. (2018). *Sumber Daya Manusia Pengelola Objek Wisata Religi Asta Tinggi Di Kabupaten Sumenep (Studi Pada Yayasan Penjaga Asta Tinggi)*.

- Universitas Wiraraja.
- Jannah, Miftahul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Massie, Rachel N., Areros, William A., & Rumawas, Wehelmina. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Maulidyar, Amelia Erna, & Siharis, Alkadri Kusalendra. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 98. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4770>
- Maulyan, Feti Fatimah. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Meryati, Meryati, Meidarti, Titin, & Asti, Eka Giovana. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Bekasi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 83–98.
- Nurbaya, Sitti. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Nas Media Pustaka.
- Putri, Rahmanisya Fani Aisha. (2019). *Optimalisasi Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Melalui Sistem DIY di Kalangan Siswa Sekolah Menengah*.
- Rudianto, Benita Ruth Ayu, & Murniati, Monika Palupi. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 98–113.
- Sari, Retno Juwita. (2019). Tantangan Berkarier Sumber Daya Manusia Lokal Di Industri Perhotelan Sanur. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 9(2), 124–133.
- Setiawan, Ade. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Raysa Pemadam Joglo. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(01), 1–5.
- Siagian, Ade Onny. (2021). Sumber Daya Manusia Unggul 4.0. *SDM Unggul Di Industry 4.0*, 17.
- Simanjuntak, Mariana, Triharjono, Bonaventura Agus, Banjarnahor, Astri Rumondang, Sari, Ovi Hamidah, Purba, Sukarman, Hasibuan, Abdurrozzaq, Harizahayu, Harizahayu, Purba, Bonaraja, Handiman, Unang Toto, & Ismail, Marthinus. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Simbolon, Sahat. (2017). Pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi, dan kompetensi terhadap budaya kerja dan komitmen serta implikasinya pada kinerja dosen. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 87–97.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Reza. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 14–24.
- Sjafrizal, Tabrani, Sulistyanto, Ari, & Muhammad, Pagi. (2022). Komunikasi Organisasi Melalui Pelatihan Dan Pendampingan Dalam Penyusunan Peraturan Desa (Perdes) Pada Forum Badan Permusyawaratan Desa (Bpd) Ponggang Serangpanjang Subang. *Journal of Syntax Literate*, 7(10).
- Sloan, Monique, & Geldenhuys, Madelyn. (2021). *Mengatur emosi di tempat kerja : Peran kecerdasan emosional dalam proses konflik , pembuatan pekerjaan , dan kinerja*.
- Sugiono, Edi, Efendi, Sugito, & Al-Afgani, Jamaluddin. (2021). Pengaruh Motivasi

Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusatstatistik Provinsi Sulawesi Tenggara

- Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo. Bandung: CV. Alfabeta. <https://doi.org/10.35310/jass.v2i02.670>
- Utami, Susiati Purwaning. (2014). *Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efektivitas Kerja Didalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia.*
- Yanita, Poni. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, 2(2), 150–156.
- Yusuf, Burhanuddin, & Al Arif, M. Nur Rianto. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.* Rajawali Pers.

Copyright holder:

Eka Baktiar, Bakhtiar Abbas, Muh. Nur * (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

