

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKAD Kota Bima

Muhammad Bima Fiqri^{1*}, Muhammad Yusuf², Mawar Hidayati³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: JL. Wolter Monginsidi, Kompleks Tolobali, Kelurahan Sarae, Kota Bima

*Korespondensi penulis: muhammadbimafikri@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of communication and organizational culture on employee performance at the Bima City BPKAS Office. The instrument used in this study was a Likert-scale questionnaire. The sample consisted of 40 respondents selected using purposive sampling. Data collection techniques included observation, questionnaires, and literature review. Data analysis used multiple linear regression with SPSS for Windows. The results indicate that, partially and simultaneously, communication and organizational culture significantly influence employee performance at the Bima City BPKAD Office.*

Keywords: *communication, organizational culture, performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAS Kota Bima. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Bima.

Kata kunci: *komunikasi, budaya organisasi, kinerja*

1. LATAR BELAKANG

Organisasi publik memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan pembangunan daerah. Keberhasilan sebuah organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya, karena kinerja menjadi indikator sejauh mana aparatur mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif dan efisien. Kinerja yang tinggi mencerminkan adanya produktivitas, kepuasan kerja, serta kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pratama & Nurhaida, 2023). Oleh karena itu, studi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam birokrasi pemerintahan masih menjadi topik penting untuk diteliti.

Dalam konteks pemerintah daerah, komunikasi organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan kinerja aparatur. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan koordinasi yang baik antarunit kerja, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi dalam pencapaian target organisasi (Ndruru, 2024). Sementara itu, budaya organisasi yang kuat mendorong

nilai-nilai kebersamaan, komitmen, dan integritas yang berimplikasi pada meningkatnya motivasi serta tanggung jawab pegawai (Putri et al., 2024). Tanpa komunikasi yang jelas dan budaya organisasi yang kondusif, kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

Kantor BPKAD Kota Bima sebagai lembaga pengelola keuangan daerah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja aparatur, terutama terkait transparansi, akuntabilitas, dan ketepatan waktu dalam penyusunan laporan keuangan daerah. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan seperti keterlambatan penyampaian dokumen, koordinasi lintas bidang yang belum optimal, serta perbedaan persepsi antarpegawai dalam menjalankan prosedur standar. Kondisi ini mengindikasikan adanya kendala komunikasi internal dan lemahnya internalisasi budaya organisasi, sehingga penting dilakukan penelitian untuk menelaah sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai di BPKAD Kota Bima.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, namun temuan tersebut masih bervariasi. Misalnya, Fransiska dan Tupti (2020) menemukan bahwa komunikasi, beban kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian lain oleh Maysaroh et al. (2024) menekankan bahwa budaya organisasi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibanding faktor komunikasi. Sementara itu, studi terbaru oleh Nurhaida dan Sanjani (2025) mengonfirmasi bahwa komunikasi yang baik berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Telkom Akses Medan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap terkait peran dominan antara komunikasi dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Bima. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan harapan mampu memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Secara khusus, penelitian ini dapat memperkuat pemahaman mengenai peran

komunikasi organisasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur, sehingga dapat menjadi rujukan akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian serupa (Firdaus & Rusmiati, 2025).

Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan BPKAD Kota Bima. Temuan empiris dapat dijadikan dasar untuk merancang strategi penguatan komunikasi internal, pembinaan budaya organisasi yang sehat, serta program peningkatan kapasitas pegawai. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian dapat mendukung upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai sekaligus mendorong terciptanya tata kelola keuangan daerah yang lebih akuntabel dan profesional.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor fundamental dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Menurut teori komunikasi organisasi, proses komunikasi tidak hanya sekadar penyampaian pesan, tetapi juga mencakup pemahaman, interpretasi, dan respon dari pihak penerima sehingga tercipta makna yang sama (Katz & Kahn, 1978). Dalam konteks organisasi publik, komunikasi berfungsi untuk menyatukan visi, mengkoordinasikan tugas, serta mengurangi ketidakpastian yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Komunikasi yang efektif mendorong terciptanya hubungan kerja harmonis antarpegawai, meningkatkan kolaborasi lintas bidang, dan mendukung pencapaian target kinerja (Ndruru, 2024).

Budaya organisasi juga memiliki peran signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Schein (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok dalam menghadapi permasalahan eksternal maupun internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir, merasakan, dan bertindak yang benar. Budaya organisasi membentuk nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Ketika budaya organisasi kuat dan selaras dengan tujuan lembaga, maka pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal (Putri et al., 2024).

Kinerja pegawai, dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan (Robbins & Judge, 2019). Kinerja merupakan indikator keberhasilan organisasi, sehingga peningkatannya menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Faktor-faktor seperti

kompetensi, motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi sangat menentukan tingkat kinerja pegawai, terutama di sektor publik yang dituntut untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat (Pratama & Nurhaida, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan komunikasi dengan kinerja pegawai. Sitompul et al. (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang lancar antarpegawai dapat meningkatkan efisiensi kerja dan menekan terjadinya konflik organisasi. Penelitian terbaru oleh Nurhaida dan Sanjani (2025) juga menemukan bahwa komunikasi internal yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Telkom Akses Medan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya berdampak pada kelancaran koordinasi, tetapi juga pada produktivitas individu dan kelompok.

Di sisi lain, penelitian mengenai budaya organisasi juga menunjukkan hasil yang konsisten terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maysaroh et al. (2024) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong motivasi pegawai sehingga berimplikasi positif terhadap kinerja. Firdaus dan Rusmiati (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi di instansi pemerintah daerah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kedisiplinan dan akuntabilitas kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan strategi penting dalam meningkatkan efektivitas birokrasi.

Namun, terdapat perbedaan pandangan mengenai faktor dominan yang paling memengaruhi kinerja. Beberapa penelitian menemukan komunikasi sebagai variabel dominan, sementara penelitian lain menempatkan budaya organisasi sebagai faktor yang lebih berpengaruh. Misalnya, Fransiska dan Tupti (2020) menemukan bahwa komunikasi berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai, sedangkan penelitian oleh Harun et al. (2025) menegaskan budaya organisasi lebih kuat dalam memengaruhi pelayanan kesehatan di Puskesmas. Perbedaan hasil ini menimbulkan ruang penelitian (*research gap*) untuk menguji kembali kedua variabel tersebut secara simultan, khususnya pada organisasi publik di daerah.

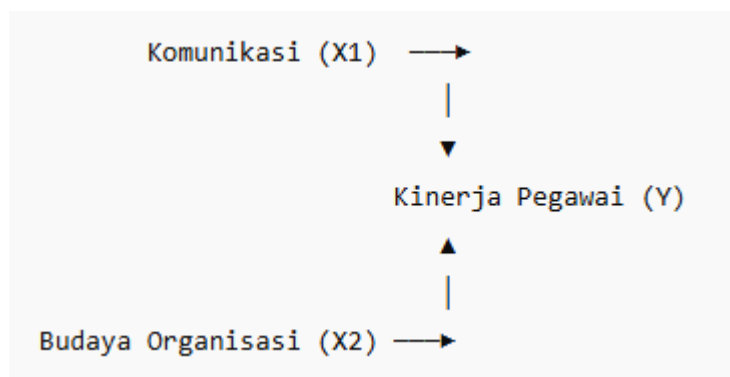
Dengan demikian, teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa baik komunikasi maupun budaya organisasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun besaran pengaruhnya dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi. Pada instansi pemerintah seperti BPKAD Kota Bima, yang berperan mengelola keuangan daerah, keberhasilan pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi lintas bidang dan internalisasi budaya organisasi yang

mendukung transparansi dan akuntabilitas. Oleh karena itu, penting untuk menguji kedua faktor ini secara bersama-sama.

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Bima.
2. H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Bima.
3. H3: Komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Bima.

Perumusan ini memperbaiki kesalahan redaksional pada naskah sebelumnya dan menekankan kejelasan hubungan antarvariabel. Untuk memperjelas hubungan antarvariabel, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Kerangka pemikiran tersebut menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Model ini menjadi dasar analisis empiris untuk menguji hipotesis penelitian.

Kajian teoritis ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara komunikasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, melalui kerangka pemikiran yang jelas, penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis dalam memperkuat tata kelola organisasi publik, khususnya di lingkungan BPKAD Kota Bima.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel

independen, yaitu komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor BPKAD Kota Bima yang berjumlah 60 orang, terdiri dari 30 PNS, 10 pegawai P3K, dan 20 tenaga honorer. Dari jumlah tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 40 orang pegawai dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena tidak semua anggota populasi relevan untuk dijadikan sampel; kriteria yang ditetapkan adalah pegawai yang berstatus PNS dan P3K, mengingat mereka memiliki keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan keuangan daerah dan tanggung jawab formal yang lebih tinggi dibanding pegawai honorer. Dengan demikian, purposive sampling dipandang tepat untuk memperoleh data yang lebih valid dan relevan dengan tujuan penelitian (Etikan, 2016; Sugiyono, 2019).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator komunikasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Untuk menjamin kualitas instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas diuji dengan menggunakan korelasi item-total, di mana item dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 (Ghozali, 2021). Sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2019). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for Windows, disertai uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi untuk menguji hipotesis penelitian secara komprehensif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation $> 0,300$ maka data dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Komunikasi (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

Grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.. Nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable < 10.00 dan $VIF < 10$ maka dapat di di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi. Selain itu, Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Semangat kerja (Y). selanjutnya, Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,683. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,683 < 1,683 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,297	5,455		-,971	,338		
1 Komunikasi	,899	,174	,620	5,178	,000	,728	1,374
Budaya organisasi	,231	,109	,254	2,118	,041	,728	1,374

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 5,297 + 0,899X_1 + 0,231X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,297 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2 sama dengan nol, yaitu Komunikasi, Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai adalah sebesar -5,297
2. Koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 0,899 berarti peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan maka Komunikasi meningkat 0,899.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,231 berarti peningkatan variabel X_2 sebesar 1 satuan maka Budaya Organisasi meningkat sebesar 0,231

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 ^a	,613	,593	2,854
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer diolah, 2025

Korelasi hubungan antara Komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,783 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**.

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,613. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

H1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,178 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($5,178 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Bidang BMD BPKAD Kantor Walikota Kota Bima.

Penelitian ini sejalan dengan Sitompul, (2018) yang menyatakan ada pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Dan di perkuat oleh Wandu,(2019) ada Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten.

H2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 12,118 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($12,118 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Bidang BMD BPKAD Kantor Walikota Kota Bima .

Penelitian ini sejalan dengan Firdaus, (2025) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Paser. Penelitian ini di perkuat oleh Harun, (2025) ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	478,223	2	239,111	29,356	,000 ^b
1 Residual	301,377	37	8,145		
Total	779,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

H3. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $29,356 > 2,911$ Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah **H₃ diterima**, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Bidang BMD BPKAD Kantor Walikota Kota Bima.

Pembahasan

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori komunikasi organisasi Katz dan Kahn (1978), yang menekankan bahwa komunikasi berperan sebagai mekanisme koordinasi utama dalam organisasi. Dalam konteks BPKAD Kota Bima, efektivitas komunikasi internal memungkinkan pegawai menyampaikan informasi secara jelas, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat proses pengambilan keputusan terkait pengelolaan keuangan daerah. Dengan demikian, komunikasi yang lancar berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Dominasi pengaruh komunikasi juga dapat dilihat dari sifat pekerjaan di BPKAD yang menuntut akurasi, ketepatan waktu, dan koordinasi lintas bidang. Dalam kondisi seperti ini, hambatan komunikasi berpotensi menimbulkan keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan atau kesalahan dalam pencatatan anggaran. Oleh karena itu, pegawai yang terbiasa berkomunikasi secara efektif mampu mengurangi risiko kesalahan kerja dan meningkatkan produktivitas. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Nurhaida dan Sanjani (2025), yang menemukan bahwa komunikasi internal berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Telkom Akses Medan.

Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding komunikasi, budaya organisasi tetap berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai. Schein (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi menyediakan kerangka nilai dan norma yang mengarahkan cara pegawai bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Di BPKAD Kota Bima, budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, akuntabilitas, dan kerja sama memberikan landasan motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai standar pelayanan publik. Namun, pengaruh budaya organisasi tidak sebesar komunikasi karena internalisasi nilai budaya seringkali membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dibandingkan interaksi komunikasi sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Firdaus dan Rusmiati (2025) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan, khususnya dalam hal akuntabilitas. Akan tetapi, temuan ini berbeda dengan studi Maysaroh et al. (2024) yang menunjukkan budaya organisasi sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh dominan antarvariabel dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta konteks penelitian.

Dalam pembahasan lebih luas, dominasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Bima dapat dipahami melalui perspektif teori kontinjensi. Teori ini menyatakan bahwa efektivitas organisasi bergantung pada kesesuaian antara faktor internal dan eksternal. Pada organisasi dengan beban kerja administratif tinggi seperti BPKAD, komunikasi yang cepat dan jelas menjadi kebutuhan mendesak agar target laporan keuangan dapat tercapai tepat waktu. Sebaliknya, meskipun budaya organisasi penting, dampaknya lebih bersifat jangka panjang dan gradual (Robbins & Judge, 2019).

Perbandingan dengan penelitian terdahulu semakin memperkuat temuan ini. Penelitian Sitompul et al. (2018) menemukan komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah, sementara Wandu et al. (2019) menekankan pentingnya komunikasi dalam mengatasi krisis di BPBD Provinsi Banten. Kedua studi tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menempatkan komunikasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di organisasi publik yang membutuhkan koordinasi cepat.

Namun demikian, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa sinergi antara komunikasi dan budaya organisasi tetap diperlukan. Nilai R^2 sebesar 0,613 membuktikan bahwa kombinasi keduanya mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian Riono et al. (2020), yang menegaskan bahwa komunikasi dan budaya organisasi bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit. Dengan demikian, meskipun komunikasi lebih dominan, budaya organisasi tetap menjadi fondasi penting yang memperkuat hubungan kerja dan loyalitas pegawai.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya strategi manajemen yang menekankan peningkatan efektivitas komunikasi internal, seperti optimalisasi rapat koordinasi, penggunaan media komunikasi digital, serta pelatihan keterampilan komunikasi bagi pegawai. Di sisi lain, pembinaan budaya organisasi juga harus dilakukan melalui internalisasi nilai integritas, transparansi, dan kerja sama, misalnya dengan program orientasi pegawai baru dan kegiatan team building. Dengan demikian, komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang sehat dapat saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Komunikasi terbukti lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi budaya organisasi tetap berperan sebagai faktor pendukung yang signifikan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan dapat lebih komprehensif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Komunikasi terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi, karena efektivitas komunikasi internal berperan langsung dalam kelancaran koordinasi, ketepatan penyampaian informasi, serta pencapaian target kerja. Sementara itu, budaya organisasi tetap memberikan kontribusi positif dengan menjadi kerangka nilai yang memperkuat motivasi dan kedisiplinan pegawai. Dengan demikian, kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan organisasi publik.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen BPKAD Kota Bima, antara lain perlunya strategi penguatan komunikasi internal melalui penggunaan media digital, pelatihan keterampilan komunikasi, serta penguatan koordinasi lintas bidang untuk mempercepat proses kerja. Di sisi lain, pembinaan budaya organisasi perlu difokuskan pada internalisasi nilai integritas, akuntabilitas, dan kerja sama melalui program orientasi, pelatihan, maupun kegiatan team building. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, sehingga pemahaman mengenai determinan kinerja pegawai di sektor publik menjadi lebih komprehensif dan relevan dengan tantangan birokrasi modern.

DAFTAR REFERENSI

- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(1), 119–128.
- Firdaus, A. A., & Rusmiati, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Paser. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 6297-6306.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.

- Harun, F. S., Adam, A., & Alim, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Berita Kesehatan*, 17(1), 122-130.
- Maysaroh, M., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 90-107.
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa ' Ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241–253.
- Nurhaida, T., & Sanjani, C. P. (2025). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Telkom Akses Gaharu Medan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 5(1), 9-14.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumahsakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal*. 4.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Cross-border*, 1(1), 9-17.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.