



# PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMITMEN TUGAS DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN DAN PBKB KABUPATEN LINGGA

Hasim<sup>1</sup>, Utrika Satifali<sup>2</sup>, Teuku Taufik Ardiansyah<sup>3</sup>, Fitria Syarini<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Ibnu Sina, Indonesia

[hasimkan52@gmail.com](mailto:hasimkan52@gmail.com)\*

\*) corresponding author

## Keywords

Work culture, commitment to tasks, work communication, employee performance

## Abstract

This research was conducted with the aim of understanding the influence of work culture, task commitment, and work communication on employee performance at the Health Office and PPKB of Lingga Regency. The total population in this study consists of all employees of the Health Office and PPKB of Lingga Regency, totaling 255 individuals. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in a sample of 156 respondents. The sampling technique is through probability sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to the respondents. The collected data was processed using SPSS data processing software. The research findings indicate that work culture has an insignificant effect on employee performance, task commitment has a significant effect on employee performance, and work communication has a significant effect on employee performance. Simultaneously, it is known that work culture, task commitment, and work communication significantly influence employee performance. The adjusted R square value is 0.891 or 89.1%. This means that work culture, task commitment, and work communication can explain employee performance variables by 89.1%. Meanwhile, the remaining 10.9% is explained by other variables not included in this research model.

## 1. Pendahuluan

Kesesuaian dalam pemberdayaan pegawai di suatu organisasi merupakan faktor yang sangat esensial, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan juga sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan untuk mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, kebutuhan yang berbeda-beda yang dibawa kedalam organisasinya.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, manajemen harus mampu menciptakan kondisi kerja yang saling menguntungkan, sehingga pegawai akan dengan sukarela melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya apabila mereka melihat bahwa pelaksanaan tugas itu memberi makna kepada diri mereka. Para pegawai yang mengetahui bahwa kegiatan dan hasil kerjanya diakui dan dihargai akan meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasi. Tanpa kinerja segala kegiatan tidak akan membawa keuntungan serta kemajuan demi terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi berusaha untuk menumbuhkan semangat kerja para pegawai untuk berkinerja.

Pegawai sebagai elemen terpenting dalam perusahaan dituntut untuk menjadi perencana, pelaksana, pengendali, dan berperan aktif dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu manajemen sesuai dengan standar Quality Management System (QMS), yang salah satu caranya adalah dengan menerapkan motivasi kerja perusahaan menjadi kepemimpinan transformasional yang tinggi dalam aktivitas kerjanya. Kepemimpinan transformasional yang tinggi dicerminkan oleh etika, yang dinilai lewat sikap melalui perilaku kerja, seperti motivasi, ulet, suka bekerja keras, rajin, berdedikasi tinggi, profesional, amanah dan jujur, pelayanan terbaik, dan akhlak mulia. Melalui perilaku kerja yang demikian, diharapkan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja secara maksimal, sehingga mendorong pencapaian kinerja kerjanya, karena pada akhirnya kinerja kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja, performansi dan pencapaian tujuan perusahaan, yaitu memberikan layanan terbaik.

Dalam era perubahan yang begitu cepat dan kompleks di dunia bisnis dan organisasi, peran seorang pemimpin menjadi semakin vital dalam membimbing dan membawa organisasi menuju kesuksesan. Sebagai respon terhadap dinamika ini, konsep kepemimpinan terus berkembang, mencari pendekatan yang dapat menghadapi tantangan perubahan global dan memotivasi anggota tim untuk mencapai prestasi luar biasa. Kepemimpinan transformasional yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, memotivasi anggota tim, dan merangsang pertumbuhan dan inovasi. Dengan fokus pada pengembangan individu dan menciptakan budaya organisasi yang positif, kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan yang berkelanjutan dan signifikan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menuntut tingkat fleksibilitas yang tinggi. Pemimpin harus dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi dan situasi, serta memandang perubahan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan. Dengan kepemimpinan transformasional yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan cara menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan menarik, sehingga anggota tim merasa terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap tujuan tersebut. Selain itu, mereka seringkali memberikan dukungan emosional dan pengakuan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen individu. Dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan memberikan kesempatan bagi inovasi, pemimpin transformasional mendorong budaya kolaboratif yang menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi yang lebih efektif. Akibatnya, kinerja keseluruhan organisasi meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua anggota.

Kompetensi kerja juga memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Kompetensi kerja yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki kepemimpinan transformasional terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidakmotivasi seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Di lain pihak pegawai tanpa Kompetensi kerja yang tinggi, tidak dapat diharapkan akan memiliki kepemimpinan transformasional yang tinggi pada organisasi. Pegawai

cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam bekerja, seringkali menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan. Jika hal ini terjadi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja kerjanya.

Kompetensi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan menentukan sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan tidak hanya dapat bekerja lebih efisien dan efektif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Selain itu, kompetensi yang tinggi meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif dalam proses inovasi dan perbaikan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain Kompetensi kerja, faktor lain yang sama pentingnya dalam pencapaian kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja di antara para pegawai perlu dibina baik secara individu maupun dalam kelompok. Sebab tanpa motivasi kerja yang baik di antara para pegawai maka efektivitas kerja akan menurun. Selain itu, dalam pencapaian tujuan perusahaan mutlak diperlukan motivasi kerja di antara para pegawai dikarenakan setiap pekerjaan dibutuhkan lebih dari satu orang dalam penyelesaiannya.

Semangat (moral) kerja juga berpengaruh pada kinerja kerja yang dicapai pegawai. Apabila pegawai memandang iklim dan lingkungan kerja menggairahkan, maka pada umumnya mereka mampu menerima dan mengatasi masalah yang dihadapinya. Untuk itu, instansi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan, sehingga dapat meningkatkan semangat (moral) kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh motivasi. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, sehingga dengan diberikan motivasi yang tinggi, seorang pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran instansi. Motivasi dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai merupakan kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengelola tenaga kerja dan mencapai tujuan organisasi. Dalam dinamika dunia kerja yang terus berkembang, pemahaman yang mendalam tentang tujuan dari motivasi kerja menjadi penting. Motivasi kerja bukan sekedar konsep abstrak, tetapi juga merupakan fondasi utama yang mempengaruhi produktivitas, kepuasan karyawan, serta kesuksesan dan stabilitas perusahaan.

Dengan memahami tujuan-tujuan dari motivasi kerja, kita dapat membuka pintu menuju peningkatan kinerja individu dan kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang

harmonis dan mencapai tujuan bisnis yang lebih besar. Dalam upayanya untuk mendorong tingkat motivasi yang tinggi diantara karyawan, terdapat berbagai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen tenaga kerja dan pencapaian sasaran organisasi. Dalam usahanya untuk menginspirasi semangat dan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan, terdapat sejumlah tujuan yang ingin dicapai.

Dari latarbelakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (ASN) pada rumah sakit umum daerah (RSUD) Dabo Kabupaten Lingga.

## 2. Pendekatan Teori

Menurut Frinaldi (Sudarman, 2018) budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya

Budaya kerja merupakan pandangan hidup sebagai nilai-nilai dan sifat, kebiasaan yang menyangkut moral, sosial dan norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan kemampuan dan prioritas seseorang (Widodo, 2020)

Budaya kerja merupakan proses pelibatan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan). (Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, 2020: 128) Dengan demikian Budaya kerjaitidak sekedar hanya memiliki masukan, tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan, dan menindaklanjuti masukan tersebut apakah akan diterima atau tidak. Tanpa adanya pemberdayaan, pelibatan karyawan hanyalah merupakan alat manajemen yang tidak ada gunanya. Oleh karena itu pelibatan harus dibarengi dengan Budaya kerjakaryawan. Di samping itu Budaya kerjamempunyai peran yang penting dalam peningkatan prestasi kerja

karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Winaya (2023) yang menjelaskan bahwa: "Budaya kerjakaryawan memungkinkan karyawan untuk mencapai kemampuan prestasi tertinggi". Budaya kerja karyawan merupakan sebuah proses yang membutuhkan perhatian yang serius, untuk mengawali proses Budaya kerjakaryawan perlu mengawali dengan beberapa kegiatan. Tjiptono dan Diana (2020: 128) menjelaskan bahwa usaha Budaya kerjakaryawan hendaknya dimulai dengan; 1) keinginan manajer dan penyelia untuk memberi tanggung jawab kepada karyawan; 2) melatih penyelia dan karyawan mengenai bagaimana cara untuk melakukan delegasi dan menerima tanggung jawab; 3) komunikasi dan umpan balik perlu diberikan oleh manajer dan penyelia kepada karyawan; dan 4) Penghargaan dan pengakuan sebagai hasil dari evaluasi perlu diberikan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan terhadap kontribusi mereka kepada perusahaan. Istilah Budaya kerjabaru mulai memasyarakat di Indonesia pada tahun 90- an, terutama dalam wacana-wacana manajemen. Kata itu terjemahan dari istilah Inggris empowerment. Kata dasar istilah ini ialah verba empower, yang arti dasarnya adalah "memberikan kemampuan atau kapasitas melakukan sesuatu". Kata dasar verbal ini adalah nomina power, yang berarti dasar "kemampuan atau kapasitas melakukan sesuatu". Dengan demikian bahwa arti dasar empowerment ialah proses memberikan kemampuan atau kapasitas untuk melakukan sesuatu. Pengertian ini dalam manajemen pada umumnya dikaitkan dengan SDM, maka dikenal istilah Budaya kerjaSDM. Tetapi kadang-kadang istilah itu dipergunakan dalam hubungan dengan non-manusia, khususnya organisasi atau lembaga, misalnya memberdayakan sesuatu lembaga sosial, dalam hal ini, yang sesungguhnya diberdayakan adalah manusia pengelolanya. Gietsch dan Davis menyatukan

pengertian Budaya kerja dengan pengertian partisipasi (involvement), dengan mempergunakan istilah Total Employee Involvement and Empowerment (TEIE), yang berarti bahwa Budaya kerjapara karyawan terjadi hanya apabila mereka berpartisipasi aktif sepenuhnya dalam proses-proses pemikiran dan kegiatan pada semua tingkatan organisasi. Maksudnya dalam partisipasi ini setiap karyawan diberi kesempatan luas dan difasilitasi untuk memberikan sumbangan pemikiran, mengadakan inovasi atau kreativitas, sehingga dia dapat mengembangkan dirinya. Tanpa adanya partisipasi seperti itu Budaya kerjaSDM tidak akan terjadi, karena Budaya kerjatidak akan terjadi melalui perintah, petunjuk, atau pengarahan. Begitu pula dalam Manajemen Mutu Terpadu partisipasi aktif yang sepenuhnya dan setulus hati adalah kunci keberhasilan dalam usaha peningkatan mutu berkelanjutan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang dimaksud dengan Budaya kerja adalah upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan memberikan kepada mereka kewenangan, tanggung jawab, sumber-sumber dan hak-hal di tingkat paling tepat untuk masing-masing tugas, sehingga tercipta situasi dan kondisi dimana individu bisa menggunakan kualitas dan kemampuannya secara optimal.

### **3. Metode Penelitian**

Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Desain penelitian diperlukan sebagai kerangka dalam menyusun penelitian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Perencanaan penelitian ini didahului dengan pengambilan data dari instansi terkait, kemudian data yang telah diperoleh akan dianalisis. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Berdasarkan jenisnya, adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah casual comperative research, yaitu penelitian sebab akibat yang merupakan salah satu ide berpikir ilmiah untuk menyusun suatu riset metodologi

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sebaran kuisisioner atau daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada para responden. Butir pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner dinyatakan dalam bentuk skala likert. (Sugiyono, 2017) mengartikan bahwa skala likert sebagai acuan yang dipergunakan dalam mengukur sikap, persepsi, serta pandangan seseorang atau sejumlah individu mengenai variabel yang diteliti. Pengukuran dan penjabaran variabel dilakukan dengan indikator. Indikator akan menjadi fokus utama dalam penyusunan butir pertanyaan pada kuisisioner.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **4.4.1. Budaya Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya kerja adalah cerminan nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh suatu organisasi. Dalam budaya kerja yang positif, kolaborasi dan komunikasi terbuka menjadi kunci, mendorong setiap anggota tim untuk saling mendukung dan berbagi ide. Keberagaman dihargai, dan inovasi diutamakan, menciptakan lingkungan yang inklusif dan dinamis. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, karena mereka tahu bahwa upaya mereka diakui dan dihargai. Dengan demikian, budaya kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, budaya kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun sering dianggap penting, budaya kerja tidak selalu mempengaruhi kinerja secara langsung, karena beberapa faktor lain juga berperan besar. Misalnya, individu dengan keterampilan tinggi dan motivasi pribadi dapat tetap menunjukkan kinerja baik meskipun berada di lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, proses dan sistem kerja yang efisien dapat membantu meningkatkan kinerja, terlepas dari budaya yang ada. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi pasar, kompetisi, dan teknologi juga dapat memengaruhi hasil kerja secara signifikan. Oleh karena itu, meskipun budaya kerja dapat berkontribusi pada kinerja, banyak elemen lain yang perlu diperhitungkan dalam mengevaluasi efektivitas dan hasil kerja suatu organisasi. (Putri et al., 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 4.4.2. Komitmen Tugas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen tugas adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan dedikasi seseorang terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mencakup kesediaan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Individu dengan komitmen tugas yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan. Mereka juga sering kali menunjukkan inisiatif dalam mengambil tanggung jawab tambahan dan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Komitmen tugas tidak hanya bermanfaat bagi organisasi dalam hal produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pribadi dan pengembangan diri bagi individu yang menjalankannya. Dalam lingkungan kerja atau akademik, komitmen tugas sering kali menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dan kontribusinya terhadap tim atau organisasi.

Dalam penelitian ini, komitmen tugas mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Komitmen tugas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena menjadi pendorong utama produktivitas dan kualitas kerja. Ketika seorang pegawai memiliki komitmen tugas yang kuat, mereka cenderung lebih fokus dan berdedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini menghasilkan output yang lebih baik dan konsisten. Pegawai dengan komitmen tinggi juga lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif terhadap masalah, dan berusaha melampaui ekspektasi standar. Mereka lebih resilien dalam menghadapi tantangan dan lebih cenderung bertahan dalam situasi sulit, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, komitmen tugas mendorong pengembangan diri pegawai. Mereka yang berkomitmen cenderung mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang secara langsung berdampak positif pada kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Affandi & Aisjah, 2016) yang menyatakan bahwa komitmen tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4.3. Komunikasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan dalam konteks profesional yang terjadi di lingkungan kerja. Ini merupakan aspek fundamental dalam setiap organisasi, memungkinkan koordinasi yang efektif antara berbagai tingkatan dan departemen. Komunikasi kerja yang efektif mencakup berbagai bentuk, termasuk komunikasi verbal (tatap muka, telepon), tertulis (email, laporan, memo), dan non-verbal (bahasa tubuh, ekspresi wajah). Kualitas komunikasi kerja dapat secara signifikan mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan atmosfer kerja secara keseluruhan.

Dalam lingkungan profesional modern, komunikasi kerja semakin kompleks dan beragam, melibatkan penggunaan berbagai platform digital dan teknologi. Ini memungkinkan kolaborasi real-time, berbagi informasi yang cepat, dan pengambilan keputusan yang lebih efisien. Namun, kompleksitas ini juga dapat menimbulkan tantangan, seperti kelebihan informasi atau kesalahpahaman akibat kurangnya konteks dalam komunikasi digital. Komunikasi kerja yang efektif membutuhkan keterampilan seperti kejelasan dalam penyampaian pesan, kemampuan mendengarkan aktif, empati, dan adaptabilitas terhadap berbagai gaya komunikasi. Ini juga melibatkan pemahaman tentang hierarki organisasi, norma budaya, dan etika profesional. Ketika dilakukan dengan baik, komunikasi kerja dapat meningkatkan kerjasama tim, mengurangi konflik, meningkatkan moral karyawan, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena komunikasi kerja menjadi pondasi utama dalam koordinasi dan kolaborasi di lingkungan kerja. Ketika komunikasi berjalan efektif, informasi mengalir dengan lancar antar individu dan departemen, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Hal ini secara langsung meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas. Selain itu, komunikasi yang baik membantu memperjelas ekspektasi, tujuan, dan tanggung jawab, mengurangi kesalahpahaman yang bisa menghambat progress. Dengan pemahaman yang jelas tentang peran dan tujuan mereka, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan terarah, yang berujung pada peningkatan kualitas output.

Lebih jauh, komunikasi kerja yang efektif membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai melalui komunikasi terbuka, motivasi dan engagement mereka cenderung meningkat. Ini mendorong inisiatif, kreativitas, dan kemauan untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Komunikasi yang baik juga memfasilitasi pemecahan masalah yang lebih cepat dan efektif, karena ide-ide dan solusi dapat dibagikan dan didiskusikan dengan mudah. Dalam konteks manajemen konflik, komunikasi yang konstruktif membantu menyelesaikan perbedaan pendapat secara profesional, mencegah eskalasi yang bisa mengganggu produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Winaya & Nasution, 2023) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam kinerja pegawai.

## **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan dan PPKB Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,499. Nilai ini lebih besar dari 0,05. Hipotesis pertama ditolak.
2. Komitmen tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan dan PPKB Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis kedua diterima.
3. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan dan PPKB Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis ketiga diterima.
4. Budaya kerja, komitmen tugas dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan dan PPKB Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis keempat diterima.

5. Nilai adjusted R square sebesar 0,891 atau sebesar 89,1%. Hal ini berarti budaya kerja, komitmen tugas dan komunikasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 89,1%. Sedangkan sisanya sebesar 10,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini

## Referensi

- Fandy, Tjiptono, & Diana, A. (2020). Marketing management. Publisher.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235.  
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO/article/view/18161/10611>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Study And Management Research*, 14(1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Widodo, D. S. (2020). Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintahn Cipta Media Nusantara.
- Winaya, R. A., & Nasution, M. I. P. (2023). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bandar Sumatra Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 635–642.