

PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN BUDYAKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PROTOKOLER PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

Febrinaldi ^{*1}, Ahmad Firman², Badaruddin³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}febrinaldisikumbang93@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com

³badar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh *human capital*, komunikasi organisasi, budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai Protokoler Sekretariat Daerah Kota Parepare (2) pengaruh *human capital*, komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai (3) variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Protokoler pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Penelitian ini dilakukan di Kota Parepare Sulawesi Selatan yang berjumlah 45 orang dan berlangsung selama 3 bulan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi sebanyak 45 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara langsung *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) komunikasi organisasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) secara simultan menunjukkan bahwa variabel *human capital*, komunikasi organisasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif terhadap kinerja pegawai (4) *human capital* merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengaruh Human Capital, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Kerja

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of human capital, organizational communication, work culture partially on employee performance at the Regional Secretariat of Parepare (2) the effect of human capital, organizational communication, and work culture simultaneously on employee performance (3) the most dominant variable affecting employee performance in the Protocol at the Regional Secretariat of the City of Parepare.

This research was conducted in the City of Parepare, South Sulawesi, totaling 45 people, and lasted for three months. Sampling in this study used a saturated sample by determining the entire population of 45 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) directly human capital has a positive and significant effect on employee performance (2) organizational communication and work culture has a positive and significant effect on employee performance (3) simultaneously shows that the variable human capital, organizational communication, and work culture has a positive effect on employee performance (4) human capital is the variable that has the most dominant influence on employee performance.

Keywords: Human Capital, Organizational Communication, and Work Culture

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini pemerintah dituntut untuk berfikir

secara strategis bagaimana menjalankan roda pemerintahan atau organisasi agar dapat berjalan dengan baik, benar dan bersih sehingga tujuan dari rencana atau misi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tentunya kebijakan tersebut baru akan terealisasi jika sumber daya yang ada khususnya Sumber Daya Manusia tersedia mempunyai kemampuan yang tinggi dan sifat yang professional.

Salah satu faktor yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi adalah karakteristik manusia yang bekerja di dalamnya, baik itu organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta. Pengelolaan SDM harus ditangani sebaik mungkin agar kemampuan kerja dan keterampilan pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Fokus perhatian pemerintah atau birokrat dewasa ini adalah bagaimana mengefektifkan organisasi dan mengelola sumber dayam manusia (SDM) yang tersedia. Pemerintah berusaha memperbaiki produktifitas, kualitas serta pelayanan kepada masyarakat agar terus menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi perlu dikembangkan kualitasnya sehingga pelayanan yang optimal sebagai sasaran akhir dapat tercapai. Sekertariat daerah kota Parepare sebagai salah satu Organisasi Perangkat

Daerah dengan beban kerja yang cukup tinggi di antara Organisasi Perangkat Daerah pemerintah lainnya perlu meningkatkan kompetensinya, yang dapat menjadi nilai positif bagi Sekertariat Daerah Kota Parepare untuk memberikan penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kota.

Keprotokolannya ada disebutkan dalam undang-undang yaitu pada pasal satu ayat 1 UU Nomor 9 tahun 2010 yang menyebutkan bahwa Keprotokolanan adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi Tata Tempat, Tata Upacara dan Tata Penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan/atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan atau masyarakat. Keprotokolanan menjadi penting, terutama karena menyangkut kehormatan dan penghargaan pada setiap individu maupun yang terlibat di dalam suatu kegiatan resmi tertentu.

Aturan-aturan keprotokolanan diterapkan guna menjamin bahwa yang terlibat di dalam suatu kegiatan/acara resmi tersebut mendapatkan penghormatan dan penghargaan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat masing-masing. Aturan keprotokolanan diterapkan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau kesalahpahaman pengertian yang dapat mengarah pada situasi-situasi yang kurang bersahabat, misalnya ketersinggungan dan ketidakterimaan pihak-pihak yang terlibat. Tidak kalah pentingnya adalah untuk meningkatkan hubungan baik dan kerjasama. Aturan - aturan keprotokolanan itu sendiri pada dasarnya merupakan rangkaian aturan yang dibuat dan disepakati dengan tujuan menertibkan setiap kegiatan/acara yang melibatkan satu atau lebih pihak agar berjalan lancar, tertib dan sesuai tata cara (Sugianingsing & Syarweni, 2010).

Human capital dapat diartikan sebagai Human Capital Management adalah pengembangan terpadu organisasi manusia yang disebut sebagai organizational value. Konsep Human Capital Management jelas menetapkan profesional Sumber Daya Manusia sebagai Management bersifat holistik, berlingkup organisasi, serta berbasis sistem, bersifat strategis, dan berkaitan dengan nilai tambah untuk itu penerapan prinsip Human Capital yaitu Individual competence, Individual Motivation, leadership, organizational climate dan work group effectiveness yang

sangat berpengaruh terhadap kinerja menjadi sangat penting dan hal tersebut terbukti akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi maupun individual (Hidayat.M & Latief, 2018): (Hidayat.M & Azzahra, 2019). dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kota Parepare yang berhubungan dengan Human Capital adalah disuatu wilayah akan mengalami transformasi yang dramatis pada berbagai aspek kehidupan, ekonomi, politik, sosial, organisasi, dan moral landscape. Pada sektor sosial politik, terjadipergeseran paradigma dari semula nation state menjadi megastate. Sebuah Daerah tidak bisa lagi secara dominan memaksakan hegemoninya pada sebuah lingkup organisasi akan tetapi cenderung untuk membentuk kerjasama blok-blok ekonomi dan politik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Peter F. Drucker 2020 mengungkapkan bahwa dunia akan mengalami transformasi yang dramatis pada berbagai aspek kehidupan, ekonomi, politik, sosial, organisasi,. Dengan Human Capital yang kurang memahami fungsi sistem human capital pada sebuah seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Setiap pegawai seharusnya memiliki Human Capital sesuai dengandibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dan kinerja dapat meningkat. Menurut Becker dalam (Winy 2012), human capital adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi., dapat dilihat latar belakang pendidikan pegawai pada Sekretariat Kota Parepare baik itu yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun Non-ASN.

Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor komunikasi organisasi pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Menurut Wibowo (2017) Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender kepada resiver dan menarik kesimpulan sebagai presepsi tentang makna sesuatu antara individu yang terlibat. komunikasi organisasi yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, menciptakan komunikasi kerja yang aman dan nyaman membuat pegawai dapat berkerja dengan maksimal sebaliknya, komunikasi kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai dalam bekerja.

Seperti halnya dengan Kantor Walikota Parepare yang sering dan rutin menyelenggarakan acara-acara tentunya ada aturan-aturan keprotokolan yang diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi setempat. Seperti dalam kegiatan upacara pelantikan dan serah terima jabatan, upacara penandatanganan naskah kerjasama, upacara sumpah pegawai, dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan keprotokolan. Namun petugas dan pejabat protokol harus pula senantiasa peka akan tradisi/kebiasaan yang khusus dari suatu masyarakat tertentu yang mungkin tidak terlalu bertentangan dengan standar keprotokolan dan masih dapat disesuaikan pemberlakuannya di dalam suatu event, kegiatan atau acara. Aturan-aturan keprotokolan yang dibuat hendaknya tidak kaku, mengandung unsur fleksibilitas dan kemampuan penyesuaian pada situasi-situasi sulit tertentu, demi tetap terpeliharanya suasana bersahabat antara pihak-pihak yang diatur (Sugianingsing & Syarweni, 2010).

Fenomena yang timbul pada komunikasi kerja protocol pada Sekretariat

Daerah Kota Parepare yaitu aturan-aturan keprotokolanan yang dibuat dandisepakati masih terkadang memiliki jadwal yang tidak sesuai yg telah disepakati dalam pelaksanaan kegiatan atau acara di Protokoleran pada Sekretariat daerah kota Parepare. Selain penyelenggaraan acara pelantikan jabatan, kunjungan kerja pun harus disusun secara tepat agar terselenggara dengan efektif dan efisien. Dari jumlah yang mengikuti kunjungan kerja, lamanya waktu kunjungan kerja, hingga tercapainya tujuan kunjungan kerja harus diperhatikan oleh bagian ini namun hal ini tidak sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Susunan kegiatan protokoler bergantian dengan sesama pegawai diberikan tugas secara merata. kendala yang sering dihadapi adalah waktu perencanaan awal yang sudah ditetapkan namun berjalan bisa tidak seperti yang direncanakan. mayoritas disebabkan oleh tamu undangan. Dari sisi waktu acara yang direncanakan, tim acara sering kewalahan saat kapan acara dimulai karena menunggu kedatangan tamu penting seperti pejabat tinggi. Namun tidak ada permasalahan yang tidak memiliki solusi. Biasa tim acara memberi tambahan waktu acara untuk menunggu tamu undangan penting dengan memberikan suguhan acara hiburan di depan acara, agar yang sudah hadir terlebih dahulu tidak merasa jenuh atau bosan. Perintah diberikan oleh Kepala Bagian, sedangkan staf protokol langsung dari Kepala Sub Bagiannya agar memberikan pembinaan pada seluruh stafnya. Protokoler penugasannya sama para pegawai dan bergantian yang mendapat tugas secara keseluruhan. Kendalanya disebabkan dari belum ada persamaan persepsi dalam pengaturan acara antar sesama pegawai. Dalam pelaksanaan kegiatan apakah pegawai diberikan tugas secara merata pada Protokoler Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Secara psikologis, langsung maupun tidak langsung Komunikasi organisasi yang tergolong sebagai Komunikasi kerja yang nyaman dapat membentuk budaya organisasi pada diri seorang pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya memberikan pengaruh pula terhadap kinerjanya. Hal ini menunjukkan arti pentingnya budaya kerja karena menyebabkan, mendorong dan mendukung pegawai agar bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

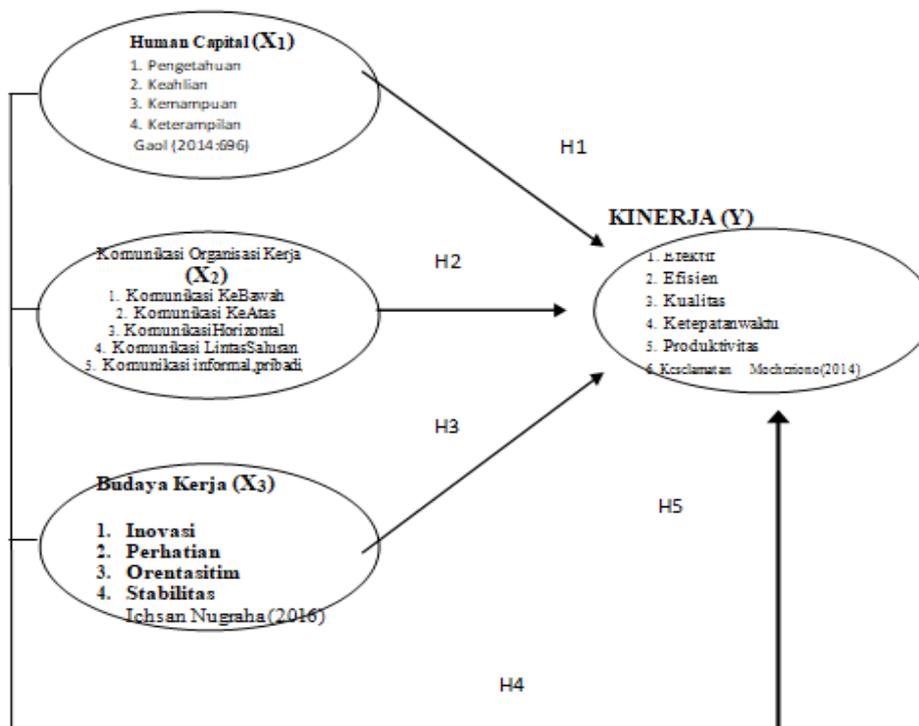
Pada Protokoleran Sekretariat Daerah Kota Parepare terlihat bahwa perilaku atau sikap pegawai didalam bekerja memiliki budaya organisasi yang cenderung rendah hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang masih suka duduk-duduk di kantin ataupun koridor kantor, sering tidak berada diruang kerja pada jam kerja dan suka ngobrol pada jam kerja mencerminkan sikap rendahnya dorongan dan budaya kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu masalah pokok dalam sumberdaya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkankualitas para pegawai, apabila kinerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat didalam bekerja sebaliknya ketidakpuasan kerja akan membuat tingkat ketidakdisiplinan pegawai tinggi, pekerjaan menjadi terabaikan dan dapat terjadi tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan organisasi.

Harapannya bahwa Kinerja pegawai Protokoler pada Sekretariat daerah Kota Parepare yang diukur dengan terlaksananya tupoksi dapat menunjukkan kinerja yang baik. Pekerjaan Protokoler pada Sekretariat daerah Kota Parepare adalah pekerjaan yang membutuhkan fisik dan mental yang kuat agar mampu memberikan

pelayanan yang baik.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Human Capital terhadap kinerja pegawai pada Protokoler Sekretariat Daerah KotaParepare.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Protokoler Sekretariat Daerah KotaParepare.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Protokoler Sekretariat Daerah KotaParepare.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Human Capital, Komunikasi Organisasi dan Budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Protokoler Sekretariat Daerah KotaParepare.
5. Variabel Budaya kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Protokoler Sekretariat Daerah Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan cara *non random sampling* (cara pengambilan sampel yang tidak acak) mengingat jumlah populasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare berjumlah 35 (Tiga Puluh Lima) mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 maka dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh atau sampel populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data

kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel/Butir	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	.557	0,3338	Valid
X1 Butir 2	.905	0,3338	Valid
X1 Butir 3	.853	0,3338	Valid
X1 Butir 4	.905	0,3338	Valid
X1 Butir 5	.853	0,3338	Valid

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3338 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Budaya Kerja (X₂)

Variabel/Butir	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
X2 Butir 1	.912	0,3338	Valid
X2 Butir 2	.798	0,3338	Valid
X2 Butir 3	.912	0,3338	Valid
X2 Butir 4	.798	0,3338	Valid
X2 Butir 5	.912	0,3338	Valid

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3338 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Budaya Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan SDM (X₃)

Variabel/Butir	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	.743	0,3338	Valid

X3 Butir 2		.775	0,3338	Valid
X3 Butir 3		.957	0,3338	Valid
X3 Butir 4		.957	0,3338	Valid
X3 Butir 5	.957	0,3338	Valid	

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3338 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Pengembangan SDM dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/Butir	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Y Butir 1	.910	0,3338	Valid
Y Butir 2	.670	0,3338	Valid
Y Butir 3	.872	0,3338	Valid
Y Butir 4	.832	0,3338	Valid
Y Butir 5	.910	0,3338	Valid

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1745 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

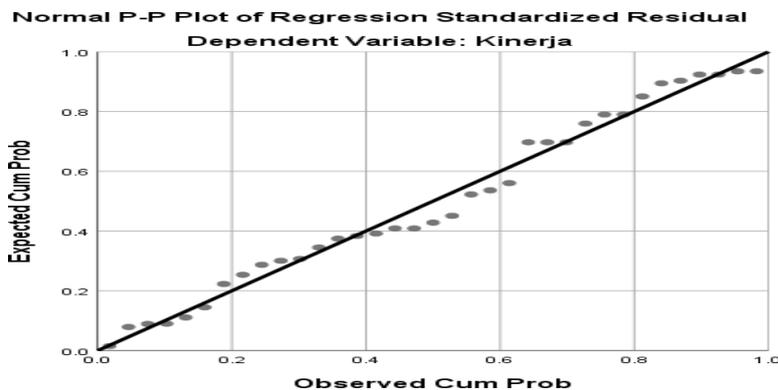
Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,874	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,917	Reliabel
Pengembangan SDM (X ₃)	0,925	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil Uji Reliabilitas setiap variabel memiliki cronbach alfa lebih dari 0,60 sehingga setiap variabel diatas adalah reliabel.

Uji normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus.

Uji multikolonieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

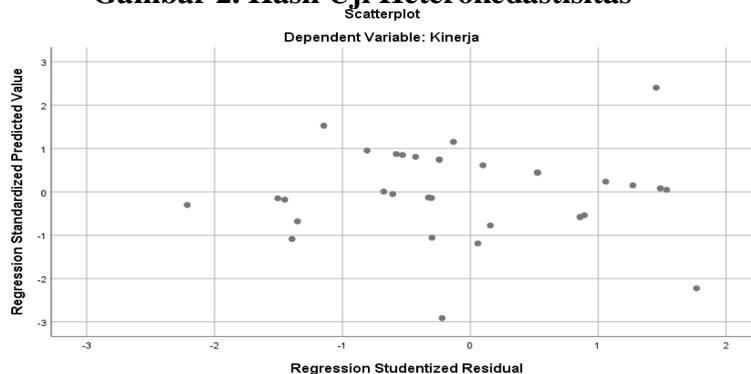
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X ₁)	0,923	1,284
Budaya Kerja (X ₂)	0,786	1,417
Pengembangan SDM (X ₃)	0,738	1,354

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan data diatas dari grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar hingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam pengujian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	2,294			
Motivasi Kerja (X ₁)	0,322	7,117	2,036	0,000
Budaya Kerja (X ₂)	0,312	5,758	2,036	0,000
Pengembangan SDM (X ₃)	0,229	4,781	2,036	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,294 + 0,322X_1 + 0,312X_2 + 0,229X_3$$

1. Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,294. Artinya jika variabel motivasi kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan pengembangan SDM (X₃) bernilai nol maka prestasi kerja adalah sebesar 2,294.
2. Variabel motivasi kerja (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,322. Artinya motivasi kerja (X₁) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,322.
3. Variabel budaya kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,312. Artinya budaya kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai budaya kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,312.
4. Variabel Pengembangan SDM (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,229. Artinya pengembangan SDM (X₃) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai pengembangan SDM meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,229.

Uji parsial (T)

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Motivasi Kerja (X ₁)	7,117	0,000
Budaya Kerja (X ₂)	5,758	0,000
Pengembangan SDM (X ₃)	4,781	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Hasil pengujian Motivasi Kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,049 dengan nilai thitung sebesar 7,117 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 7,117

> 2,036 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

b. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Hasil pengujian Budaya Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 5,758 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 5,758 > 2,036 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

c. Pengaruh Pengembangan SDM (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Hasil pengujian Pengembangan SDM (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,781 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 4,781 > 2,036 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan SDM (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Uji simultan (F)

Tabel 9. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.745	3	54.915	71.449	.000 ^b
	Residual	23.826	31	.769		
	Total	188.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Budaya Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 71,449 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 71,449 > f_{tabel} sebesar 2,91 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan motivasi kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Pengembangan SDM (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Budaya Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.874	.861	.87669	.874	71.449	3	31	.000	1.795

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Budaya Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) terdapat pada R Square 0,874. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 87,4%, sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin pegawai, etos kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} (7,117) > t_{tabel} (2,036)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Menurut Siagian (2002:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.” Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2004:165), “motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.”

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dimana dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bias dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Sehingga, nantinya tidak hanya motivasi kerja pada diri sendiri yang muncul, namun juga dapat memotivasi diri atau pegawai lainnya untuk terus meningkatkan kualitas dirinya dalam melakukan

pekerjaan khususnya di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya kerja nilai $t_{hitung} (5,758) > t_{tabel} (2,036)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Triguno (2018) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah 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.

Budaya kerja yang dianut oleh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare merupakan nilai-nilai atau kebiasaan untuk menjadikan pedoman demi mencapai tujuan bersama dan memperkuat pegawai dalam meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik. Tanpa budaya kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil secara optimal. Olehnya itu budaya kerja yang dibangun saat ini dipertahankan, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variable Pengembangan SDM nilai $t_{hitung} (4,781) > t_{tabel} (2,036)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Sydam (2011) menyebutkan bahwa pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi (wardana, 2012).

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare sudah terlaksana dengan baik, namun inisiatif pegawai masih kurang baik dalam bekerja karena masih terdapat beberapa pegawai menunggu arah dulu baru melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Penelitian ini membuktikan jika Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Konstruk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independent mempengaruhi variabel

dependent menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjawab pertanyaan penelitian sebesar 87,4 % yang berarti bahwa kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM sebesar 87,4%, sedang kan sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin pegawai, etos kerja dan lain-lain. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 87,4% tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat factor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung}(71,449) > F_{tabel}(2,91)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi motivasi kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare. Adapun variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,473.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Pengembangan SDM dilingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
2. Motivasi kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
3. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh palingdominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare dengan nilai uji beta (dominan) sebesar 0,473. Variabel Pengembangan SDM merupakan variabel dengan nilai uji beta (dominan) terendah sebesar 0,355.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Agusta, Leonardo, & Eddy Madiono Sutanto 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon. Surabaya, Jurnal. Agora Vol. 2 pages.*
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia*
- Ermianti, Cut., dan Teridah Sembiring. 2012. *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan*

Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan. Jurnal Darma Agung, Volume XX Desember.

Hadiyatno, Didik. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta : Yuma Pustaka.

Hamali, Arif Yusuf. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung*. Journal The WINNERS, Vol. 14 No. 2, September 2013: 77-86.

Hartanto. *Produktivitas Perusahaan*. Edisi Pertama, Jakarta: Rajawali Press.

Linawati, & Suhaji (2011). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis 1 (1), 103075. 2011

Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12-21.

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Moch.Noor Setyo Wardono (2012). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol.1, Nomor 2

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta

Rivai, Veithzal; Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.

Rosmaini, 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15.

Syarifuddin, 2018, *Motivasi & Kinerja Pegawai*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sri Diyah Utari (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Sumatera Utara*.

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Syarkani, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3, No. 3, Universitas Achmad Yani Banjarmasin, 2017.

Saleha (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah* Jurnal.

Saban Echdar 2017. *Metode Penelitian Manajemen Bisnis*, Bogor : Ghalia Indonesia

Triguno, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Sinambela, Lijan Poltak, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sinambela, Lijan Poltak. 2012, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tubagus Achmad Darodjat, 2015, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*, Bandung : PT. Refika Aditama.

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.

Yani. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Yani Lopian Siregar, 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*”. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Managemen*, Vol. 2 No.1 Februari 2020.

Widodo, Suparno Eko. 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.