

PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PNS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Nurasiah^{*1}, Andi Djalante², Giri Dwinanda³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ryu.chica@gmail.com, ²andidjalante@stienobel-indonesia.ac.id, ³girdwinanda@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 65 orang. populasi yang digunakan relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang sehingga peneliti mengambil sampel yang sejumlah dengan populasi yaitu sebanyak 65 orang pegawai sebagai responden. Teknik pengambilan data dilakukan melalui nngketikuesioner dimana setiap jawaban responden clinilai dCligan menggunakan skor menurut skala Likert,

Hasil perelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen kerja secara parsial masing-masing herpengaruh positif dan si.gnifikan Ierhadap kinevja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pmvinsi Sulawesi Barat. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai sebesar 50,208 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,76. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kernampuan komunikasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, variabel budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,413.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kemampuan Komunikasi, Komitmen Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect Of work culture, communication skills and work commitment partially and simultaneously on the performance of the Regional Development Planning Board of West Sulawesi Province.

The population in this study included 65 employees at the Regional Development Planning Board Of West Sulawesi Province. The population used is relatively small, namely less than 100 people, so the researchers took a sample with a population Of 65 employees as respondents, Data collection techniques were carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Liken scale.

The results of this study indicate that work culture, communication skills and work commitment partially each have a positive and significant effect on the performance of the Regional Development Planning Board of West Snlawesi Province. From the results of the F test or simultaneous testing, it shows that Fcount is 50.208 and Ftable is 2.76. So it shows that Fcount $> Ftable$ with a significance of 0.000 These results indicate that work cultute, communication skills and work commitment simultaneously have a significant effect on the performance of the Regional Developrntment Planning Board of West Stilawesi Province. Furthernnre. the work culture variable is the variable that has the most dominant effect with '1 heta value of 0,413.

Keywords: Work Culture, Communication Skills, Work Commitment and Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan membawa kemajuan bagi instansi di masa yang akan datang. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk sertasatujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusiadan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dijalankan oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Semua tindakanyang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang adadidalamnya, untuk itu sumber daya manusia harus dikelola agar memiliki kualitas yang baik. Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi bangsa itu sendiri. Untuk mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebutmaka diperlukan adanya disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya.

Sebuah organisasi yang menginginkan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan kinerja pegawai. Proses merencanakan pengembangan kualitas para pegawai artinya, organisasi tersebut berusaha membangun dan menciptakan suatu kekuatan yang bersinergi dalam satukerangka yaitu organisasi manajemen yang berkinerja.

Kinerja sangat penting untuk semua organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah, karena kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan menentukan efektivitas organisasi. Di sisi lain, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan dalam elemen kepemimpinan dalam mengelola organisasi yang ada dan sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapantujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Istijanto (2014) kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhanselama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lomanjaya (2012) juga turut mengemukakan pendapatnya dan menjelaskan bahwa kinerja tersebut merupakan salahsatu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk membuat kinerja pegawai meningkat tentu ada faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut, yaitu dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai. Adanya perasaan emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya, serta terjalinnya hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai ataupun sebaliknya merupakan kepuasan kerja yang diharapkan.

Salah satu upaya yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu hal yang dapat menyatukan pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan budaya organisasi memicu adanya interaksi kebiasaan-kebiasaan yang mempengaruhi pegawai sehingga tercipta keserasian kerja yang mendorong adanya kinerja optimal dari pegawai. Menurut Isnada (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai- nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan dipelajari dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yangtelah ditetapkan.

Menurut Robbins ahli bahasa Saraswati dan Sirait (2015) dari sisi fungsi budaya kerja mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. Kedua, budaya kerja membawa suatu rasa identitas bagi anggotaanggota organisasi. Ketiga, budaya kerja mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingandiri individual. Keempat, budaya kerja itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Dalam hubungan dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagi perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yangtepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai (anggota). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandudan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Idrus (2021) mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja tetapharus dilaksanakan mengingat dalam instansi pemerintah yang sangat birokratis, terdapat kecenderungan pola budaya kerja yang seragam sehingga kurang memberikan ruang gerak kreatifitas dan dinamika organisasi sesuai dengan tantangan lingkungannya. Lebih lanjut Karim (2019) menambahkan bahwa pola kerja birokrasi yang senantiasa mendasarkan pada juluk dan juknis, sehingga setiapkegiatan harus mengikuti prosedur baku yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma perilaku individu pegawai juga telah terbentuk dalam satu pola berdasarkan konsep pemikiran tertentu yang menghambat kemampuan, daya kreatif dan inovasi aparat. Hal ini juga memungkinkan adanya ketidaksepahaman antara persepsi budaya pada level pimpinan dan persepsi budaya pada level bawahan sehingga memunculkan ketidakkonsistenan implementasi budaya kerja di antara keduanya (Sultan, 2021).

Selain budaya kerja, kemampuan komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Pada dasarnya, setiap pegawai dalam pemerintah memiliki kemampuan komunikasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawab mereka melalui cara mereka sendiri dalam batasan yang benar untuk dilakukan.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Sa'diyah (2015) Komunikasi memberikan informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan, kepada orang lain dengan maksud agar orang lain berpartisipasi yang pada akhirnya informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan tersebut menjadi milik bersama antara komunikator dan komunikan. Karti Soeharto. Komunikasi adalah suatu pernyataan antara manusia yang bersifat umum dengan menggunakan lambang yang dimengerti. Menurut Effendi (2011) komunikasi adalah penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubahsikap, pendapat atau pikiran, baik secara langsung maupun tidak langsung.

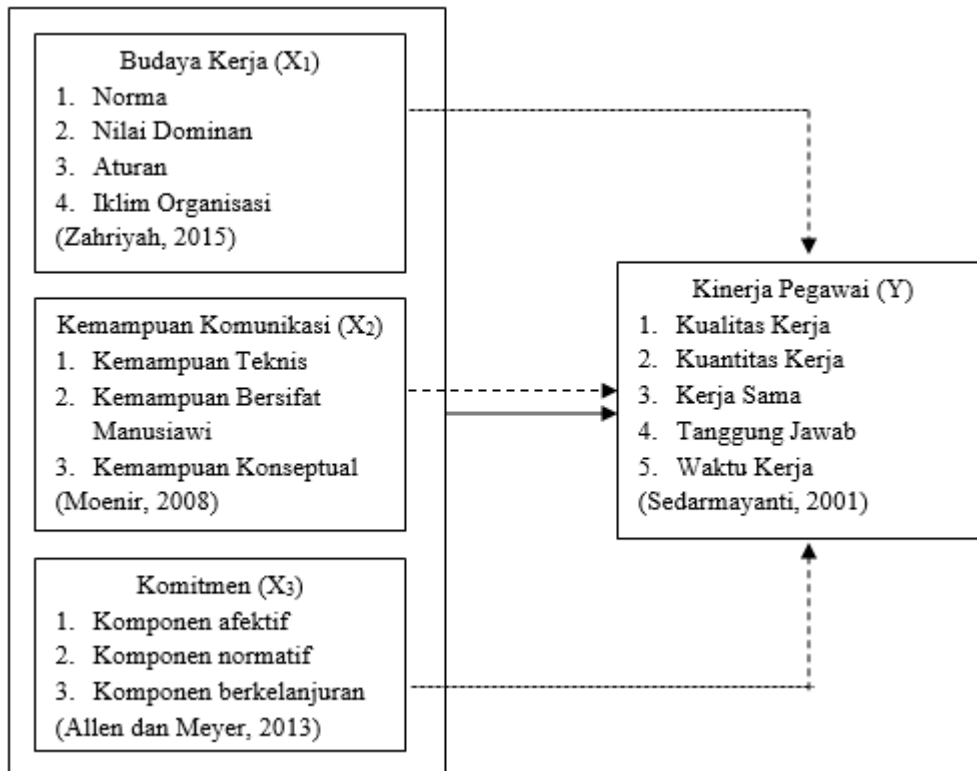
Komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia sejak awal kehidupan. Bertambahnya usia mengakibatkan kebutuhan berkomunikasi semakin banyak dan semakin kompleks, karena semua yang dialami individu pada umumnya terkait dengan bahasa dan kebutuhan berkomunikasi pun menjadi semakin penting. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak yang juga menggunakan bahasa verbal. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu, ekspresi wajah marah ataupun bahagia tanpa menggunakan kata-kata.

Selanjutnya komitmen merupakan salah satu faktor untuk mengukur kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi. Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional.

Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best dalam Kusumaputri (2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi. Robbin dan Judge (2013) mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen adalah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Garis putus ----> Hubungan secara parsial

Garis Lurus —> Hubungan secara simultan

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga kemampuan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat
3. Diduga budaya kerja, kemampuan dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat
4. Diduga komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga variabel budaya kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian diperkirakan selama bulan April – Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang sehingga peneliti mengambil sampel yang sejumlah dengan populasi yaitu sebanyak 65 orang pegawai sebagai responden. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 65 orang pegawai.

Alat pengumpul data dalam penelitian sering disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen digunakan untuk mengungkap data mengenai variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika rhitung lebih besar dari rtabel, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing- masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Kerja (X₁)			
X _{1.1}	0,716	0,244	Valid
X _{1.2}	0,702	0,244	Valid
X _{1.3}	0,555	0,244	Valid
X _{1.4}	0,763	0,244	Valid
X _{1.5}	0,750	0,244	Valid
X _{1.6}	0,600	0,244	Valid
Kemampuan Komunikasi (X₂)			
X _{2.1}	0,717	0,244	Valid
X _{2.2}	0,643	0,244	Valid
X _{2.3}	0,816	0,244	Valid
X _{2.4}	0,747	0,244	Valid
X _{2.5}	0,629	0,244	Valid
X _{2.6}	0,577	0,244	Valid
Komitmen (X₃)			
X _{3.1}	0,732	0,244	Valid
X _{3.2}	0,674	0,244	Valid
X _{3.3}	0,689	0,244	Valid
X _{3.4}	0,735	0,244	Valid

Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.5}	0,666	0,244	Valid
X _{3.6}	0,523	0,244	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y _{1.1}	0,703	0,244	Valid
Y _{1.2}	0,705	0,244	Valid
Y _{1.3}	0,622	0,244	Valid
Y _{1.4}	0,699	0,244	Valid
Y _{1.5}	0,772	0,244	Valid
Y _{1.6}	0,583	0,244	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,244. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Budaya Kerja (X ₁)	0,773	Reliabel
Kemampuan Komunikasi (X ₂)	0,778	Reliabel
Komitmen (X ₃)	0,745	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,770	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu simultan kepemimpinan meliputi budaya kerja (X₁), kemampuan komunikasi (X₂), komitmen kerja (X₃) dan kinerja (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,006			
Budaya Kerja (X ₁)	0,418	4,816	1,998	0,000
Kemampuan Komunikasi (X ₂)	0,328	3,997	1,998	0,000
Komitmen Kerja (X ₃)	0,257	2,706	1,998	0,009

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,006 + 0,418X_1 + 0,328X_2 + 0,257X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 1,006. Artinya jika variabel budaya kerja (X₁), kemampuan komunikasi (X₂), dan komitmen kerja (X₃) bernilai nol maka kinerja meningkat sebesar 1,006.

Variabel budaya kerja (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,418. Artinya budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai budaya kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,418.

Variabel kemampuan komunikasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,328. Artinya kemampuan komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai kemampuan komunikasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,328.

Variabel komitmen kerja (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,257. Artinya komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai komitmen kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,257.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya kerja (X₁) terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian budaya kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,816 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,998. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,816 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

- b. Pengaruh kemampuan komunikasi (X₂) terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian kemampuan komunikasi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 3,997 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,998. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,997 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

- c. Pengaruh komitmen kerja (X₃) terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian komitmen kerja (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 dengan nilai thitung sebesar 2,706 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,998. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,706 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Sulawesi Barat.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai fhitung > dari nilai ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	175,792	3	58,597	50,208	0,000
1	Residual	71,193	61	1,167		
	Total	246,985	64			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 50,208 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 50,208 > ftabel sebesar 2,76 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan budaya kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan komitmen kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Budaya Kerja (X1)	0,413	0,000
Kemampuan Komunikasi (X2)	0,354	0,000
Komitmen kerja (X3)	0,240	0,009

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi budaya kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2) dan komitmen kerja (X3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel budayakerja (X1) dengan nilai beta sebesar 0,413.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844	0,712	0,698	1,080

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,761 hal ini berarti koefisien determinasi budaya kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2), dan komitmen kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,712 atau 71,2 %. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh budaya kerja (X1), kemampuan komunikasi (X2), dan komitmen kerja (X3) sebesar 71,2%, Sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya kerja nilai thitung (4,816) > ttabel (1,998) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Budaya kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,418. Artinya jika nilai budaya kerja baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel budaya kerja adalah indikator X1.5 yang mengatakan bahwa pegawai memiliki hubungan yang harmonis satu sama lain. Terdapat 31 responden atau 47,7% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 34 responden atau 52,3% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Budaya kerja sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*value*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya kerja yang merupakan hasil interaksi kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok dalam lingkup organisasi yang membentuk suatu persepsi sybyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dukungan rekan kerja serta stabilitas kerja, dimana persepsi keseluruhan ini budaya organisasi tersebut mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Budaya kerja seperti penyelesaian masalah secara bersama-sama merupakan salah satu budaya organisasi yang diharapkan untuk selalu ditingkatkan. Hal ini karena dengan adanya hal seperti itu dapat membuat pegawai lebih dekat antar satu sama lain dan dapat membentuk kinerja tim untuk pegawai. Dengan adanya rasa keterikatan satu sama lain dalam sebuah tim bisa saja dapat menjadi salah satu pendorong bagi pegawai untuk tetao meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arafah (2015), Ratnawati, dkk (2018) mengemukakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, dkk

(2018) dan Sudiby, dkk (2023) mengemukakan bahwa budaya kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang kuat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Muhammadin (2022) yang mengemukakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kemampuan komunikasi nilai thitung ($3,997$) > ttabel ($1,998$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kemampuan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kemampuan komunikasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu $0,328$. Artinya jika nilai kemampuan komunikasi baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel budaya kerja adalah indikator X2.4 yang mengatakan bahwa pegawai mampu memahami informasi yang disampaikan melalui teks. Terdapat 42 responden atau 64,6% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 22 responden atau 33,8% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengirim pesan-pesan yang mendukung pencapaian tujuan dimana tetap menjaga penerimaan sosial. Kemampuan komunikasi merupakan peran penting yang harus dimiliki seorang karyawan dalam proses komunikasi, baik dalam penyampaian informasi, memecahkan permasalahan, maupun dalam pemberian umpan balik. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik

Setiap aparatur harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik saat menjalankan tugas. Komunikasi merupakan satu dari delapan kompetensi manajerial yang tertuang pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, yaitu pengetahuan keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan mengelola unit organisasi.

Kemampuan komunikasi menjadi salah satu kemampuan yang paling penting dibutuhkan dalam dunia kerja. Melalui kemampuan ini, seseorang menjadi lebih mudah dalam menjalin hubungan atau relasi dengan sesama rekan kerja. Sehingga, pekerjaan tertentu yang melibatkan suatu kelompok maupun tim pun dapat terselesaikan dengan mudah.

Kemampuan komunikasi dapat dijadikan sebagai penghubung antara pemberi informasi dengan penerima pesan. Misalnya atasan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai lainnya, maupun pegawai dengan masyarakat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Darmawan (2015), mengemukakan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiby, dkk (2023) mengemukakan bahwa kemampuan komunikasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang kuat.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel komitmen nilai $t_{hitung} (2,706) > t_{tabel} (1,998)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,009 < 0,05$. Artinya secara parsial komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Komitmen merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,257. Artinya jika nilai komitmen baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel budaya kerja adalah indikator X3.6 yang mengatakan bahwa Salah satu dari sedikit konsekuensi serius untuk meninggalkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat akan menjadi kekurangan alternatif yang tersedia. Terdapat 54 responden atau 83,1% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 11 responden atau 16,9% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang pegawai pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beberapa orang berkomitmen untuk pekerjaan mereka karena mereka mencintai apa yang mereka lakukan, atau karena mereka memiliki tujuan yang sama dengan orang-orang di organisasi. Orang lain mungkin tinggal karena mereka takut apa yang bisa mereka kehilangan jika mereka pergi. Yang lain mungkin tinggal karena mereka merasa berkewajiban untuk organisasi, atau untuk atasan mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Darmawan (2015), Ratnawati, dkk (2018) mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Barlian, dkk (2022) membuktikan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja dan Sudiby, dkk (2023) mengemukakan bahwa budaya kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang kuat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Muhammadin (2022) yang mengemukakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,006, artinya jika nilai variabel bebas (budaya kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar 1,006.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $50,208 > F_{tabel} 2,76$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu budaya kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sudiby, dkk (2023) mengemukakan bahwa budaya kerja, komitmen dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,000.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah budaya kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun variabel paling dominan adalah budaya kerja (X1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,413.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiby, dkk (2023) yang mengemukakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang terbentuk secara baik akan menjadi manfaat karena setiap pegawai dalam suatu perusahaan membutuhkan ruang lingkup yang baik dalam pekerjaannya demi kemajuan di organisasi tersebut.

Budaya kerja yang baik akan mampu merubah sikap dan perilaku sumberdaya manusia dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja sehingga mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Namun budaya kerja akan berakibat buruk jika tenaga kerja dalam organisasi terdapat perbedaan, baik dalam cara pandang, pendapat, tenaga dan pikirannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai thitung (4,816) > nilai tabel (1,998) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kemampuan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai thitung (3,997) > nilai tabel (1,998) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai thitung (2,706) > nilai tabel (1,998) dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$.
4. Budaya kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai thitung (50,208) > nilai ftabel (2,76).
5. Budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai beta sebesar 0,413 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen., & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta. ElexMedia Komputindo.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Elex Media Komputindo.

- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176-183.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo. (2005). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5*. Jakarta. Salemba Empat.
- Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *Jurnal At-Tawassuth, Vol. IV No. I*.
- Idrus, S. I. (2021). Peran Aktif Widyaiswara dalam Penyusunan Modul Pelatihan. *YUME: Journal of Management, Vol. 4 No. 3*.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Utara. *E-Jurnal Katalogis, Vol. 4, No. 2*, 62-75.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Karim, A. (2019). Pengaruh Tagline Iklan Versi “Axis Hits Bonus” Dan Brand Ambassador Terhadap Brand Awareness Kartu Axis (Studi Pada Mahasiswa STIE Amkop Makassar). *Movere Journal, Vol.1 No. 1*, 1-13.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta. Deepublish.
- Lomanjaya, J., Laudi, M., Widjaja, D., & Kartika, E. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik ST Vincentius A. Paulo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan KeduaBelas*.

Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta. BumiAksara.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. BumiAksara.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta. Interpretama Mandiri.
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S*. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *AKTUAL: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.