

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

A.Ma'rifah*¹, Saban Echdar², Muhammad Hidayat³

¹Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹andi.marifah07@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com,

³hidayat@stienobel-indonesia.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Selain itu penelitian ini juga bertujuan mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya dari penelitian ini. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan tehnik pengumpulan data melalui angket/kuisisioner. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2021. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar meliputi pegawai ASN dan Non ASN. Adapun sampelnya menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 54 orang. Koefisien Determinasi dari penelitian ini yaitu nilai R square adalah 0,621 dengan adjusted koefisien regresi dari penelitian ini adalah sebesar 0,598 atau 59,8%. Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa Variabel Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja memiliki pengaruh sebesar 59,8% terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan sisanya yaitu 40,2 % merupakan pengaruh yang diakibatkan oleh Variabel/faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya kerja menunjukkan hasil memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sekaligus menjadi variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: Komunikasi, Kompetensi, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to determine and analyze the effect of communication, competence, and work culture on employee performance at Polewali Mandar Youth, Sport and Tourism Department. Besides, this research also aims to find out which one is the most influenced variable. This research is a quantitative research using data collection techniques through a questionnaire. This research was conducted at Polewali Mandar Youth, Sports and Tourism Department which was held from January to February 2021. The population of this research are all of the employee in this department including Public service and Non public service employees. The sample use saturated sample where the entire population was sampled, it was amount 54 people. The coefficient of determination of this research namely R square is 0,621 with the adjusted regression coefficient of this research is 0,598 or 59,8%. It was found that the communication, competence and work culture had an effect 59,8 % on Employee Performance at the Polewali Mandar Youth, Sports and Tourism Department, while the 40,2% was an influenced by others factors that were not carried out in this research. The results showed that communication and competence did not have a significant effect on employee performance. While work culture showed that the result had an effect on employee performance as well as being the most dominant variable in this research.

Keywords: Communication, Competence, Work Culture and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap manusia membutuhkan orang lain dalam kehidupannya, oleh karena itu manusia disebut juga makhluk social. Manusia selalu membutuhkan manusia lain untuk

memenuhi kebutuhannya. Dalam rangka memenuhi kebutuhannya, manusia melakukan interaksi dengan manusia lain. Dalam sebuah organisasi, manusia memegang peranan yang sangat penting karena manusia adalah satu satunya sumber daya yang mampu mengolah dan mengembangkan organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang dan menjadi penentu dalam keberhasilan pencapaian sasaran organisasi.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk dimanfaatkan dalam pencapaian sasaran organisasi. Potensi yang dimaksud adalah daya pikir dan daya fisiknya. Jika sebuah organisasi telah memiliki modal besar, teknologi yang canggih dan sumber daya alam yang melimpah namun tidak memiliki sumber daya manusia yang baik yang memiliki kemampuan untuk mengolah maka apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi tidak akan mungkin tercapai dengan baik dan maksimal.

Sebagai makhluk sosial manusia dalam aktifitasnya baik itu di kehidupan keluarga masyarakat maupun dalam lingkup hubungan kerjanya pasti melakukan komunikasi. Komunikasi menjadi alat untuk melakukan interaksi antara satu dengan yang lain. Tanpa adanya komunikasi maka tidak akan terjalin hubungan yang baik antar sesama. Begitu pula dalam sebuah organisasi perangkat daerah komunikasi yang baik menjadi sangat penting antara sesama pegawai. Baik itu komunikasi antara pegawai dengan pimpinannya maupun komunikasi antara pegawai dengan pegawai/staf lainnya.

Komunikasi adalah aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi perangkat daerah karena dalam urusan pekerjaan, komunikasi menjadi kunci apakah pekerjaan yang ada dalam satu tim atau bagian dapat berjalan baik atau tidak. Komunikasi yang terjalin harus efektif artinya pesan yang ingin disampaikan kepada penerima pesan dapat diterima dengan baik, Sehingga apa yang menjadi sasaran pekerjaan dapat dicapai.

Komunikasi tak hanya sekedar proses bertukar informasi antara pembicara (komunikator) dengan pendengar (komunikan). Komunikasi dalam dunia kerja akan sangat membantu dalam proses kerja itu sendiri dan tentu saja memberi banyak manfaat tidak hanya untuk organisasi tetapi pada pribadi pegawai itu sendiri.

Menurut Widjaja (2010) Komunikasi adalah hubungan kontak dan antara manusia baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari maupun tidak disadari komunikasi menjadi bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Sejak dilahirkan manusia telah berkomunikasi dengan lingkungannya.

Ada beberapa manfaat yang didapatkan dari komunikasi yang efektif antara lain yaitu dapat memudahkan dalam tim kerja, memudahkan mengenal karakter teman kerja meningkatkan kinerja pegawai, menghindari dan menyelesaikan konflik antar pegawai, memudahkan penyampaian peraturan peraturan dalam lingkup kerja, dan memudahkan dalam pengambilan keputusan. Indikator komunikasi menurut Mangkunegara (2012) antara lain yaitu kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektifitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap.

Selain Komunikasi, Kompetensi dari seorang pegawai dalam dinas atau organisasi perangkat daerah juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan sebuah organisasi. Kompetensi atau skill yang dimiliki pegawai akan sangat membantu dan memudahkan dalam setiap pekerjaan sehingga suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien tanpa adanya

kesulitan dan hambatan begitu pula kinerja yang dihasilkan adalah kinerja yang baik.

Dalam hal pengembangan karir pegawai, salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan kompetensi/skill pegawai itu sendiri. Tidak hanya kompetensi untuk diri sendiri tetapi juga kompetensi dalam membangun hubungan yang baik dalam tim kerjanya serta kompetensi untuk mengolah pribadinya menjadi lebih baik lagi sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif, dengan demikian akan sapat memaksimalkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan terlihat dari hasil pekerjaannya saat diberi tugas oleh pimpinannya, apabila seseorang pegawai dapat menyelesaikannya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kompetensi, dengan kata lain pegawai tersebut dapat digolongkan sebagai pegawai dengan kinerja yang baik. Indikator kompetensi menurut Wibowo (2014) antara lain yaitu Pengetahuan (*knowledge*) Keterampilan (*skill*), Sikap (*attitude*).

Selain Kompetensi dan komunikasi yang baik antar pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal lain yang tak kalah penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah budaya kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya kerja dapat diartikan sebagai hal-hal yang terkait nilai-nilai, sikap dan keyakinan yang mencerminkan ciri khas dari pegawai yang ada dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang ada dalam setiap organisasi dapat memberi efek atau pengaruh baik terhadap kelompok dalam aktifitas pekerjaan maupun terhadap pribadi pegawai tersebut dalam pekerjaannya.

Budaya Kerja merupakan suatu konsep yang didasarkan pada pandangan hidup berupa nilai-nilai, sifat, kebiasaan dan ciri khas yang tercermin dari suatu kelompok masyarakat atau organisasi berupa perilaku, kepercayaan, pendapat dan tindakan/ kerja.

Budaya kerja dalam organisasi diartikan sebagai manajemen yang mengatur keseluruhan aktifitas yang ada dalam sebuah organisasi. Ada banyak manfaat yang didapatkan oleh organisasi jika memiliki budaya kerja yang baik antara lain yaitu: meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan antar pegawai, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktifitas kerja. Budaya kerja disimpulkan sebagai "Sepangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara: 2012). Selain itu budaya kerja juga akan meningkatkan efektivitas kelompok kerja (*work Group Effectiveness*) yang menjadi salah satu dari prinsip penerapan human capital manajemen dalam sebuah organisasi (Hidayat.M & Latief.F,2018)

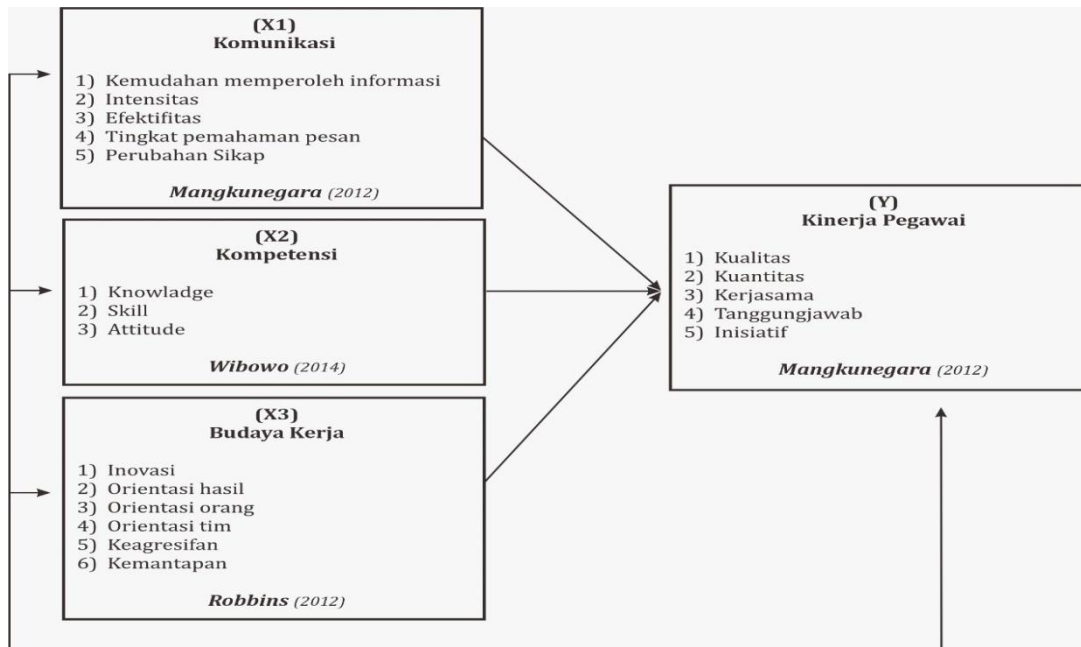
Dalam dunia kerja organisasi perangkat daerah kedepannya akan menghadapi permasalahan yang semakin kompleks dan kompetitif seiring dengan perubahan dan perkembangan zaman. Oleh karna itu budaya kerja diharapkan dapat membangun system dan lingkungan kerja yang disiplin, efisien dan efektif, cepat, pasti, sopan, ramah, indah dan nyaman serta dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai atau sebuah organisasi/ perusahaan setelah melakukan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik maka dibutuhkan beberapa faktor yang dapat mendukung dan mendorong perbaikan kinerja itu sendiri. Indikator kinerja

dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi, Kompetensi dan Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pagawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
2. Komunikasi, Kompetensi dan Budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pagawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
3. Budaya Kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data numerik atau angka dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menentukan hubungan yang ditimbulkan antar variabel dalam sebuah populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian eksperimental kuantitatif dimana peneliti melakukan pengukuran antar variabel untuk melihat hubungan sebab akibat dari masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Donas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

pada bulan Januari – Februari 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 54 orang yang merupakan pegawai (ASN dan Non ASN) yang ada di Dinas pemuda Olahraga dan Pariwisata.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,119	5,592		3,240	,002		
Total Score X1	,163	,115	,171	1,419	,162	,522	1,917
Total Score X2	,119	,162	,091	,732	,468	,486	2,057
Total Score X3	,375	,072	,609	5,205	,000	,554	1,806

a. Dependent Variable: Total Score Y

Persamaan regresi dalam penelitian ini berdasarkan tabel diatas dapat dituangkan kedalam persamaan sebagai berikut

$$Y = 18,119 + 0,163 X1 + 0,119 X2 + 0,375 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 18,119 dapat di artikan bahwa jika variabel dari penelitian ini yaitu X1, X2 dan X3 tidak ada perubahan maka nilai prestasi kerja pegawai Dinas pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 18,119.
- Koefisien regresi variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,163. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Komunikasi (X1) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,163.
- Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,119. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Kompetensi (X2) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,119.

- d. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X3) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,375. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Budaya Kerja (X3) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dr Variabel Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,375.

Pengujian hipotesis secara parsial

Penjeasan untuk hipotesis secara parsial untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 ,X2 dan X3 terhadap Y secara sendiri sendiri dapat dirangkum melalui tabel uji t sebagai berikut :

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Parsial

Model	T Hitung	T Tabel	Hasil .
Total Score X1	1,419	2,008	Tidak Berpengaruh
Total Score X2	,732	2,008	Tidak Berpengaruh
Total Score X3	5,205	2,008	Berpengaruh

1. Pengaruh Variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji T untuk variabel Komunikasi (X1) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 1,419 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 54 adalah sebesar 2, 008. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komunikasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji T untuk variabel Kompetensi (X2) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 0,732 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 54 adalah sebesar 2, 008. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji T untuk variabel Budaya Kerja (X3) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 5,205 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 54 adalah sebesar 2, 008. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Kerja(X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel-variabel independen (Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Adapun hasil uji f dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan/Serentak)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	861,966	3	287,322	27,294	,000 ^b
Residual	526,349	50	10,527		
Total	1388,315	53			

a. Dependent Variable: Total Score Y

b. Predictors: (Constant), Total Score X3, Total Score X1, Total Score X2

Hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 27,294 sedangkan F tabel untuk n 54 dengan df1 = k-1 = 3 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n- k = 51 dimana jumlah total n (responden) adalah sebanyak 54 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,79 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X (X1,X2 dan X3) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terikatnya. Dalam hal ini kemampuan variabel Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja menjelaskan variable Kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 ^a	,621	,598	3,245	1,881

a. Predictors: (Constant), Total Score X3, Total Score X1, Total Score X2

b. Dependent Variable: Total Score Y

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R square adalah 0,621 dengan adjusted koefisien regresi dari penelitian ini adalah sebesar 0,598 atau 59,8%. Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa Variabel Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja memiliki pengaruh sebesar sebesar 59,8% terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan sisanya yaitu 40,2 % merupakan pengaruh yang diakibatkan oleh Variabel/faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan 2 variabel bebasnya yaitu komunikasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Variabel Komunikasi (X_1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata ini Komunikasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Begitu pula dengan variabel Kompetensi (X_2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata ini Kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berbeda dengan dua variabel tersebut, Variabel Budaya Kerja (X_3) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata ini Budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji f (simultan) penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Kompetensi dan budaya kerja memiliki dampak positif dalam hal peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, variabel variabel ini secara simultan memiliki berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji f (simultan) yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa f hitung (27,294) lebih besar daripada f tabelnya (2,79). Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara simultan atau serentak variabel-variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu komunikasi dan kompetensi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan menunjukkan dari penelitian ini, koefisien regresi Penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Namun berbeda dengan komunikasi dan Kompetensi, pada Budaya Kerja justru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaruan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Aldridge, E.John. dan Sutojo, Siswanto. 2015. *Good Corporate Governance Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*, Jakarta: Damar Media Pustaka
- Arifin, Anwar. 2011. *Komunikasi Politik Filsafat-Paradigma-Teori-Strategi dan Komunikasi Politik Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Artina Sari Lubis. 2018. *Skripsi. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis*. Deli Serdang
- A.W. Widjaja. 2010. *Komunikasi: Komunikasi dan hubungan masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Echdar, Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Effendy, Onong uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Eko,Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Firdaus. 2017. *Thesis, Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo*. Universitas Terbuka.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadari, Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 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.
- Iwan Riadi. 2010. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Efisiensi Krja Dosen Akademi Pariwisata Medan*.
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Larasati. 2019. *Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT

- Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mu'tayunah. 2017. *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat dengan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening pada Pelayanan Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2012, *Manajemen*, Edisi Sebelas. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Supriyadi Gering dan Triguno. (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group