

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PNS PADA KANTOR KECAMATAN PANCA LAUTANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Jumiati^{*1}, Azlan Azhari², Maryadi³

^{*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}jumiatinobel@gmail.com, ²azlanazhari77@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua PNS pada wilayah kerja Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang dengan sampel sebanyak 30 pegawai.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dan tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Komunikasi, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Communication, Competence, and Organizational Culture on the performance of civil servants in the Panca Lautang District Office, Sidenreng Rappang Regency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Panca Lautang District Office, Sidenreng Rappang Regency and was carried out from May to June 2023. The study population was all civil servants in the working area of the Panca Lautang District Office, Sidenreng Rappang Regency with a sample of 30 employees.

The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and significant influence partially between communication and organizational culture on performance and there was no effect between competence on performance. While simultaneously there is a positive and significant influence between Communication, Competence and Organizational Culture on employee performance. Organizational Culture is the most dominant variable influencing performance.

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

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa ada peran sumber daya manusia dengan baik dan berkualitas maka tujuan yang akan diharapkan pada organisasi atau institusi yang ada tidak dapat terlaksana secara efektif. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang (Wattimena, 2017). Keberhasilan atau

kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan individu masing-masing yang bekerja didalamnya.

Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas disegala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab pegawai untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Menurut Arni (2016), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Untuk dapat melakukan komunikasi dengan baik dan juga efektif, kita diwajibkan untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif. Oleh karena itu, Komunikasi yang efektif dapat menjalin para pekerja agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan Instansi

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2015) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Sinaga (2015) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi

dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Salah satu tolak ukur dalam melihat kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidrap adalah dengan melihat capaian indikator kinerja. Berikut adalah tabel capaian indikator kinerja Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang:

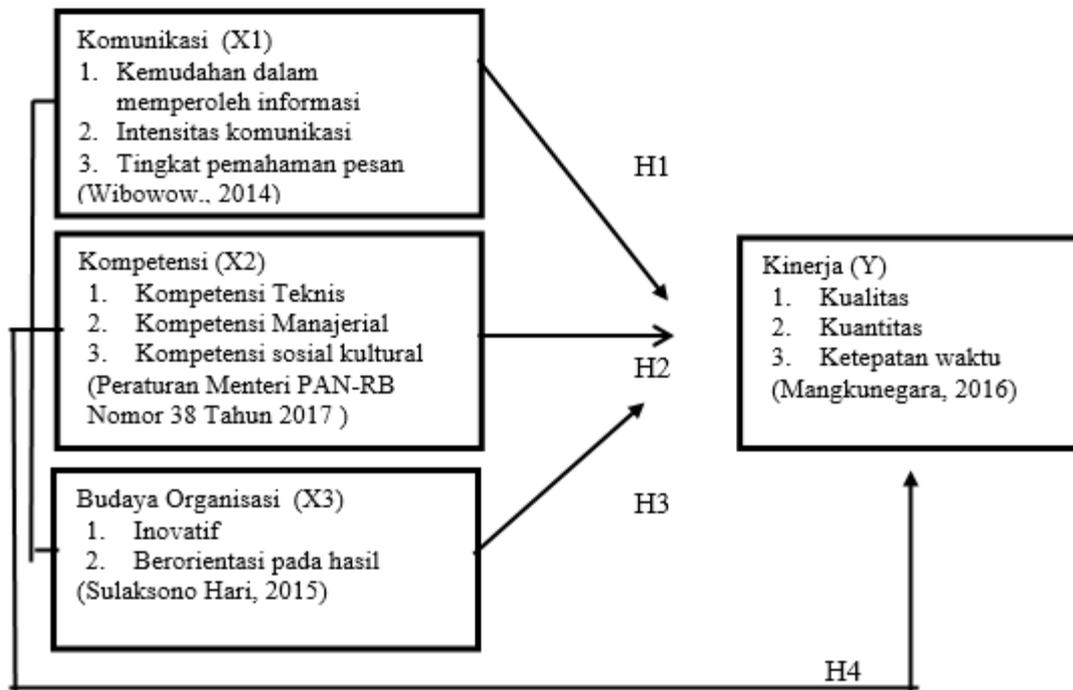
Tabel 1. Capaian Kinerja Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidrap Tahun 2019-2022

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat	76%	75%	787%	80%

Sumber : Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidrap, 2023

Berdasarkan data capaian kinerja Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang sejak tahun 2019-2022, menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang ”

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Diduga Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 30 orang, sampel sebanyak 30 PNS.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi

Komunikasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Komunikasi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi

Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid

Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kompetensi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Vaiditas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Budaya Organisasi nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Vaiditas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Komunikasi	0,764	<i>Reliable</i>
Kompetensi	0,798	<i>Reliable</i>

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,783	Reliable
Kinerja	0,823	Reliable

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Komunikasi sebesar 0,764, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompetensi sebesar 0,798, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,783 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,823. Maka dapat disimpulkan bahwa kusioner Komunikasi, Kompetensi, Budaya Organisasi dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7.523	5.624		-1.338	.193		
X1	.779	.202	.436	3.864	.001	.661	1.513
X2	.240	.150	.169	1.603	.121	.753	1.328
X3	.786	.192	.462	4.094	.000	.661	1.513

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -7.523 + 0,779 X_1 + 0,240 X_2 + 0,786 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -7.523 dengan asumsi predictor Komunikasi (X1), Kompetensi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar -7.523 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X₁ sebesar 0,779 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₁ sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,779 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X₂ sebesar 0,240 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₂ sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,240 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X₃ sebesar 0,786 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X₃ sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,786 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar $3.864 > t$ tabel (2,051), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi (X2) sebesar $1.603 > 2,051$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,121 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi $4.094 < 2,051$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji ANOVA
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.593	3	125.864	30.938	.000 ^a
	Residual	105.774	26	4.068		
	Total	483.367	29			
A. Dependent Variable: Kinerja						
B. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 30.938 > F tabel 2.98, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficien Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Budaya Organisasi dengan nilai “Standardized Coefficien Beta” sebesar **0,462** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Budaya Organisasi (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Budaya Organisasi yang baik yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan..

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.781	.756	2.017	1.994
a	Predictors : (Constant), Komunikasi(X1), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Regresi (R-Square) sebesar .781 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Komunikasi (X1), Variabel Kompetensi (X2) dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 78,1%. Sisanya, sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Komunikasi terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Deddy Mulyana (2015) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Kemudian Andrew E. Sikula (2017) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Fakta dilapangan ditemukan bahwa masih kurangnya komunikasi yang terjalin antar sesama pegawai sehingga kadang terjadi miskomunikasi ketika melakukan tugas, begitupun dengan komunikasi dengan pimpinan yang tidak terjalin dengan baik..

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,121 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Armaniah (2018), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi

perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Fakta dilapangan bahwa kompetensi pegawai tidak terlalu dipertimbangkan, apalagi melihat kondisi PNS yang rata-rata berusia 40 tahun keatas, sehingga untuk kompetensi terkait teknologi sudah terbilang susah untuk mereka pelajari sehingga kebanyakan dibantu oleh staf honorer. Kurangnya pelatihan dan pembinaan yang dilakukan untuk PNS sehingga kompetensi pegawai tidak meningkat apalagi kompetensi mengenai teknologi di era globalisasi seperti saat ini.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$, maka disimpulkan H_3 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hari (2019) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Selanjutnya menurut Edy (2019). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja PNS Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Effendi (2021) dengan judul Analisis Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk). Hasil peneliatnnya mengatakan bahwa Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk).

Budaya Organisasi Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai "*Standardized Coefficien Beta*" sebesar **0,462**. menurut Saiful (2018) bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bani Anhar (2021) yang melihat Korelasi gaji, Budaya Organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.. Adapun hasil yang didapatkan adalah variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bani Anhar (2021) yang melihat Korelasi gaji, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.. Adapun hasil yang didapatkan adalah variabel Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Budaya Organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arni, Muhammad. (2016). Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- Deddy, Mulyana. (2019). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Duwi, Priyatno. (2013). Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta. Gava Media.
- Dwiantara, Lukas., dan Rumsari, Hadi, Sumarto. (2018). Manajemen Logistik. PT Grasindo. Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- BandungEdy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group. Jakarta.
- Effendi, Sofian., dan Tukiran. (2015). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung. Alfabeta.

- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.75>
- Fitriani, L., Dirwan, D., Ahmad, F., & Asniwati, A. (2023). STRATEGI KAMPUS EKONOMI MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA PENDIDIKAN.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari, sulaksono. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman. Deepublish.
- Haryani, S. (2010). Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. (2017). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. SIE YKPN.
- Sinaga, Meity, Suradji. (2015). *Budi Daya Jamur Merang*. Jakarta. Penebar Swadaya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.