

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**A. MA'RIFAH
2018.MM.2.2120**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**A. MA'RIFAH
2018.MM.2.2120**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR**

2021

PENGESAHAN TESIS

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

Oleh :

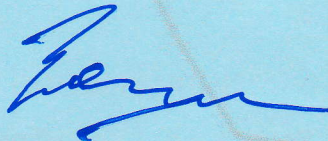
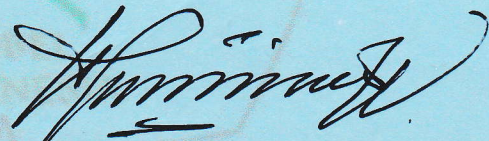
A. MA'RIFAH**2018.MM.2.2120**

**Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 15 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui:
Komisi Pemimbing

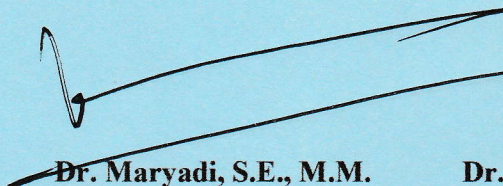
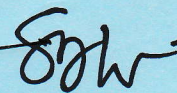
Ketua

Anggota

**Prof. Dr.H.Saban Echdar, SE.,M.M****Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E.,M.M.***School Of Business*

Mengetahui;

Direktur PPs STIE Nobel Indonesia Ketua Program Studi Magister Manajemen

**Dr. Maryadi, S.E., M.M.****Dr. Sylvia Sjarlis , S.E., M.Si. Ak., C.A.**

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

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

Nama Mahasiswa : A. Ma'rifah
NIM : 2018MM22120
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E.,M. Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Hj. Fatmasari, S.E.,MM.,M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Reynilda, S.E.,M.Si

Tanggal Ujian : 15 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 170/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, atas segala karunia dan rezeki yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul Analisis Hubungan Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar ini.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat mendapatkan gelar Magister Manajemen pada program study Manajemen Pemerintahan Daerah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Perkenankan penulis mengucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut serta membantu dalam penulisan tesis ini:

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, SE., M.M selaku Direktur Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Prof. Dr. Saban Echdar, SE., M. Si, selaku pembimbing 1 dan Dr. Muhammad Hidayat, SE., M.M selaku pembimbing 2, atas waktu, bimbingan, ilmu dan arahnya sebagai pembimbing dan dosen selama penulis belajar di STIE Nobel Indonesia Cabang Makassar.
5. Seluruh Dosen dan Jajaran Akademik STIE NOBEL Cabang Makassar, atas segala ilmu dan bantuan lainnya yang sangat memudahkan penulis selama menjalani Pendidikan Pascasarjana di STIE Nobel.
6. Orang tua penulis, Alm. Muhammad A.H. dan ibu Naimang yang selalu jadi motivator penulis dalam menempuh Pendidikan. Kalian orang tua terbaik, penulis sangat bersyukur terlahir sebagai anak kalian.
7. Suami tercinta Sahabuddin Arifin, S.S atas segala dukungannya, selalu jadi penyemangat di saat penulis sudah menyerah untuk melanjutkan Pendidikan.

8. Anak- anak penulis, Aufa Syaliah, Abid Aqeel Tsany, dan Athar Raiq Abqary yang selalu jadi penyemangat saat lelah, kalian anugerah terindah yang dititipkan Allah SWT dalam kehidupan Ibu.
9. Saudara dan saudari-saudariku tersayang yang selalu memberikan dukungan, semoga kita selalu saling menyayangi dan kompak selamanya.
10. Teman - teman kelas Manajemen Pemerintahan Daerah atas segala kebersamaannya, semoga kekompakannya terus terjaga.
11. Tim kerja rasa saudara yang ada di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, saudara Deddy Musbarianto dan Asrul Tonga atas segala bantuannya.
12. Seluruh Pihak yang telah turut memberikan sumbangsih yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga Allah Membalas kebaikan kalian semua dengan kebaikan yang sama.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih sangat jauh dari kata sempurna disebabkan oleh keterbatasan ilmu dan wawasan penulis serta kurangnya pengalaman. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan karya ilmiah dan penelitian penulis dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Maret 2021


Penulis,

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa,

A. Ma'rifah

2018.MM.2.2120

ABSTRAK

A. Ma'rifah. 2021. Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh H. Saban Echdar dan H. Muhammad Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan 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.

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

A. Ma'rifah. 2021. *Analysis of the Effect of Communication, Competence, and Work Culture on Employee Performance at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency*, supervised by H. Saban Echdar and H. Muhammad Hidayat.

This study aims to determine and analyze the influence of communication, competence and work culture on employee performance at the Office of Youth, Sports and Tourism in Polewali Mandar Regency. In addition, this study also aims to determine the variable that has the most dominant influence from this study.

This study is a quantitative research using data collection techniques through a questionnaire. This research was conducted at the Polewali Mandar District Youth, Sports and Tourism Office which was conducted from January to February 2021. The population of this study were all employees of the Polewali Mandar District Youth, Sports and Tourism Office including ASN and non ASN employees. The sample uses a saturated sample where the entire population is sampled, amounting to 54 people.

The results showed that communication and competence did not have a significant effect on employee performance, while work culture showed that the results had an influence on employee performance as well as being the most dominant variable in its influence on employee performance at the Office of Youth, Sports and Tourism in Polewali Mandar Regency.

Keywords: Communication, Competence, Work Culture and Employee Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	10
2.2 Komunikasi	12
2.3 Kompetensi	25
2.4 Budaya Kerja	30
2.5 Kinerja Pegawai	35
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	41
3.1 Kerangka Konseptual	41
3.2 Hipotesis	42

3.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
BAB IV METODE PENELITIAN		49
4.1	Pendekatan Penelitian	49
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian	50
4.3	Populasi dan Sampel	50
4.4	Tekhnik Pengumpulan Data	51
4.5	Jenis dan Sumber Data	53
4.6	Metode Analisis Data	53
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....		59
5.1	Hasil Penelitian	59
5.1.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	59
5.1.2	Deskripsi Responden	61
5.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.	65
5.1.4	Uji Instrumen Penelitian	81
5.1.5	Uji Asumsi Klasik	92
5.1.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	96
5.1.7	Uji Hipotesis	98
5.2	Pembahasan	101
5.2.1	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi & Budaya Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga & Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.....	102
5.2.2	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi & Budaya Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga & Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.....	107
5.2.3	Variabel Paling Dominan.....	108
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		110
6.1.	Kesimpulan	110
6.2	Saran	110
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN - LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
5.1	Tabel Nama Responden Penelitian	61
5.2	Tabel Jumlah Pegawai Non ASN Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Berdasarkan Jenis Kelamin	64
5.3	Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan	64
5.4	Tanggapan Responden untuk Variabel Komunikasi	66
5.5	Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompetensi	70
5.6	Tanggapan Responden Untuk Variabel Budaya Kerja	73
5.7	Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai	78
5.8	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)	81
5.9	Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)	82
5.10	Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)	83
5.11	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	84
5.12	Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)	86
5.13	Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)	87
5.14	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X3)	89
5.15	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	90
5.16	Uji Multikolonieritas	95
5.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	96
5.18	Tabel Uji Parsial	98
5.19	Tabel Uji F (Simultan/Serentak)	100
5.20	Koefisien Determinasi	101

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
3.1	Bagan Kerangka Pikir	41
5.1	Bagan Struktur Organisasi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata	60
5.2	Uji Normalitas Kormogorov Smirnov	93
5.3	Uji Normalitas P-Plot	94
5.4	Uji Heterokedasitas	95

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Surat Ijin Penelitian	-
2	Kuisisioner	-
3	Hasil Validasi NII	-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

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 fikir dan daya fisiknya. Jika sebuah organisasi telah memiliki modal besar, tehnologi 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 social manusia dalam aktifitasnya baik itu dikehidupan 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 terjalhubungan 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.

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.

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 penyelesaikannya 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.

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.

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.

Dari 27 jumlah organisasi perangkat daerah yang ada di kabupaten Polewali Mandar, Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata merupakan salah satu dinas yang gaung kinerjanya cukup terdengar, Dinas Ini mempunyai 2 dua urusan yaitu urusan wajib pemuda dan olahraga sedangkan pariwisata merupakan urusan pilihan.

Beberapa prestasi dalam urusan kepemudaan dan olahraga berhasil diraih dalam beberapa tahun terakhir baik itu di tingkat provinsi maupun nasional. Dari sektor pariwisata, perkembangan jumlah kunjungan dari tahun ke tahun juga terus menunjukkan peningkatan baik itu wisatawan lokal, domestik maupun wisatawan dari manca negara. Capaian ini termasuk cerminan dari Kinerja yang baik dari Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini tentu saja tidak bisa tercipta begitu saja tanpa di dukung oleh Kompetensi para pegawai, tidak hanya di level atasan tapi seluruh pegawai di Dinas tersebut. Bagaimana komunikasi yang terjalin di dalam sebuah organisasi juga menjadi salah satu point yang sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang baik dan produktif sehingga peningkatan kinerja dapat tercipta dalam sebuah organisasi. Penulis berasumsi bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki oleh setiap individu/ pegawai. Seorang pegawai yang kompeten di bidangnya akan sangat berpeluang menghasilkan kinerja yang baik. Meskipun tentu saja komunikasi yang baik antar pegawai juga memiliki peran yang sangat

besar dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sebagai contoh jika pegawai atau atasan adalah seorang yang memiliki kompetensi kemudian dalam pelaksanaan tugasnya dia melakukan komunikasi yang baik ke pegawai lain atau bawahannya maka dapat memudahkan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal lain yang tidak kalah penting adalah budaya kerja yang ada dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang baik tidak hanya akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai secara pribadi tetapi juga dampak ke kinerja organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berangkat dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar*”.

1.2. Rumusan Masalah

Setiap penelitian tentu saja memiliki masalah yang ingin dipecahkan. Karena itu langkah awal yang dilakukan oleh peneliti adalah mengidentifikasi masalah yang ingin diteliti. Adapun rumusan masalah yang akan di bahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata kabupaten Polewali Mandar?
3. Variabel Manakah diantara Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan jawaban yang diharapkan akan di dapatkan oleh peneliti dari penelitian yang dilakukannya. Adapun tujuan dari penelitin ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

2. Untuk mengetahui apakah Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui Faktor Manakah diantara Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah setelah melakukan penelitian ini, peneliti dapat memahami lebih baik bagaimana manfaat komunikasi, kompetensi dan budaya kerja baik manfaatnya untuk pribadi maupun manfaatnya dalam kehidupan dunia kerja, Selain itu pula diharapkan agar melalui penelitian ini peneliti lebih memahami bagaimana mengelola komunikasi, kompetensi dan budaya kerja yang baik demi peningkatan kinerja pegawai pada lingkup kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bisa digunakan oleh peneliti lain yang melakukan penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai bagaimana Komunikasi yang terjalin dalam lingkup kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata kabupaten Polewali Mandar, memberikan gambaran mengenai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan bagaimana budaya kerja dalam dinas ini. Penelitian ini juga sebagai masukan untuk menilai Kompetensi, komunikasi dan budaya kerja sehingga dapat mengembangkan kompetensi, membangun komunikasi dan budaya kerja yang baik demi mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar kedepannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mempelajari beberapa penelitian lain sebagai bahan rujukan penulis dalam melakukan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut dianggap memiliki rujukan variabel yang sama dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

Artina Sari Lubis (2018), melakukan penelitian dengan judul Penelitian “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Serdang.

Firdaus (2017), penelitian yang dilakukan adalah “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo”. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabelnya yaitu kompetensi, budaya kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana buaya kerja memiliki penaruh yang lebih besar dibandingkan kompetensi dan motivas

Mu'tayunah (2017), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi pegawai & Budaya Kerja terhadap Kepuasan masyarakat dengan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Interveeniing pada Pelayanan Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Semarang. Penelitian ini menggunakan metode analisis data menggunakan uji parsial, analisis jalur, sobel test dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompetensi pegawai, budaya organisasi pada kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan sebagai variabel intervening.

Larasati (2019), melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi induvidu, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan di Bnak Muamalat Cabang Yogyakarta. Data dianalisis menggunakan tehnik *partial least square* (PLS) melalui software smart PLS. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi induvidu tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bank Muamalat Cabang. Yogyakarta.

Iwan Riadi (2010), melakukan penelitian dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Efisiensi Kerja Dosen Akademi Pariwisata Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bersifat explanatori/ penjelasan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan pengumpulan data melalui tehnik wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian uji hipotesis pertama

menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap efisiensi kerja dosen di Akademi Pariwisata Medan secara parsial kompetensi lebih dominan dari pada komunikasi. Selanjutnya pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kompetensi teknis dan kompetensi non teknis Dosen Akademi Pariwisata Medan. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa etnis dan perbedayaan budaya secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komunikasi dosen Akademi Pariwisata Medan dan secara parsial etnis lebih dominan daripada perbedaan budaya.

2.2. Komunikasi

2.2.1. Definisi Komunikasi

Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris yakni *communication*. Pada dasarnya, secara etimologis kata komunikasi berasal dari bahasa Latin yaitu *communis* yang bersumber pada kata *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (to make common). Istilah pertama *communis* paling sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Mulyana: 2014).

Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan

mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan bahasa (Deddy Mulyana: 2014).

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 (Widjaja: 2010)

Komunikasi adalah sebuah konsep yang banyak arti. Arti komunikasi dapat dibedakan komunikasi berbasis sebagai proses komunikasi sosial dalam pengertian ini dalam konteks ilmu-ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial telah melakukan penelitian dengan cara melakukan pendekatan komunikasi yang umumnya berfokus pada aktivitas manusia dan hubungan dengan pesan perilaku (Arifin: 2011)

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita dari dua orang individu atau lebih agar pesan yang diberitakan tersebut bisa dipahami oleh lawan bicara.

Pada dasarnya, komunikasi dilakukan secara verbal oleh dua belah pihak dilakukan lebih dari satu orang agar dapat dimengerti pesan yang disampaikan satu dengan yang lain. Tanpa adanya bahasa verbal antara kedua belah pihak (lebih dari satu orang), komunikasi satu dengan yang lain masih dapat dilakukan dengan cara menggerakkan tubuh dan menunjukkan sikap tertentu, seperti menggerakkan kepala keatas dan kebawah, menunjuk sesuatu dengan tangan, melambaikan tangan, mengangkat bahu, dan tersenyum. Hal seperti ini disebut sebagai komunikasi nonverbal. Komunikasi verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, perasaan, dan maksud kita. Bahasa verbal merupakan kata-kata yang mempresentasikan berbagai aspek realitas individual kita (Mulyana: 2014)

Komunikasi nonverbal adalah semua isyarat yang bukan kata-kata. Menurut Larry A. Samovar dan Ricard E. Porter, komunikasi nonverbal mencakup semua rangsangan (kecuali rangsangan verbal) dalam suatu setting komunikasi, yang dihasilkan oleh individu dan penggunaan lingkungan individu, yang mempunyai nilai pesan potensial bagi pengirim atau penerima, jadi definisi ini mencakup perilaku yang disengaja juga tidak disengaja sebagai bagian dari peristiwa komunikasi secara keseluruhan, kita mengirim banyak pesan nonverbal tanpa disadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain (Mulyana: 2014).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah suatu proses interaksi timbal balik antara seseorang dengan orang lain atau kelompok, masyarakat dan organisasi untuk menyampaikan ide, gagasan dan tujuan tertentu. Secara umum komunikasi dilakukan dengan lisan atau verbal selama dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Komunikasi merupakan hal dasar yang selalu dibutuhkan dan dilakukan oleh setiap insan manusia, karena berkomunikasi merupakan dasar interaksi antar manusia untuk memperoleh kesepakatan dan kesepahaman yang dibangun untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal diantara keduanya.

2.2.2. Jenis- Jenis Komunikasi

Menurut Effendy (2012) Komunikasi dibagi menjadi:

a. Komunikasi Intrapribadi

Komunikasi intrapribadi (*intrapersonal communication*) adalah komunikasi dengan diri sendiri, baik kita sadari atau tidak. Misalnya berpikir. Aktivitas dari komunikasi intrapribadi yang kita lakukan sehari-hari dalam upaya memahami diri pribadi diantaranya adalah; berdo'a, bersyukur, introspeksi diri dengan meninjau perbuatan kita dan reaksi hati nurani kita, mendayagunakan kehendak bebas, dan berimajinasi secara kreatif. Pemahaman diri pribadi ini berkembang sejalan dengan perubahan perubahan yang terjadi dalam hidup kita. Kita tidak terlahir dengan pemahaman akan siapa diri kita, tetapi

perilaku kitaselama ini memainkan peranan penting bagaimana kita membangun pemahaman diri pribadi ini.

b. Komunikasi antarpribadi

Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal berlangsung secara langsung. Bentuk khusus komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik (*dyadic communication*) yang hanya melibatkan dua individu, misalnya suami-istri, dua sejawat, guru-murid. Ciri-ciri komunikasi diadik adalah pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat; pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara langsung dan simultan.

c. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok merujuk pada komunikasi yang dilakukan sekelompok kecil orang (*small-group communication*). Kelompok sendiri merupakan sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, saling mengenal satu sama lain, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Komunikasi antarpribadi berlaku dalam komunikasi kelompok.

d. Komunikasi Publik

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah orang (khalayak), yang tidak bisa dikenali satu

persatu. Komunikasi publik meliputi ceramah, pidato, kuliah, tabligh akbar, dan lain-lain. Ciri-ciri komunikasi publik adalah: berlangsung lebih formal; menuntut persiapan pesan yang cermat, menuntut kemampuan menghadapi sejumlah besar orang; komunikasi cenderung pasif; terjadi di tempat umum yang dihadiri sejumlah orang; merupakan peristiwa yang direncanakan; dan ada orang-orang yang ditunjuk secara khusus melakukan fungsi-fungsi tertentu.

e. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi (*organizational communication*) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi juga melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi, dan komunikasi publik tergantung kebutuhan.

f. Komunikasi Massa

Komunikasi massa (*mass communication*) adalah komunikasi yang menggunakan media massa cetak maupun elektronik yang dikelola sebuah lembaga atau orang yang dilembagakan yang ditujukan kepada sejumlah besar orang yang tersebar, anonim, dan heterogen. Pesan-pesannya bersifat umum, disampaikan secara serentak, cepat dan selintas.

2.2.3. Unsur – Unsur Komunikasi

Menurut Widjaja unsur-unsur dalam komunikasi terdiri atas 5 (lima) unsur yaitu:

a) Sumber

Adalah dasar yang digunakan dalam penyampaian pesan dan digunakan dalam rangka memperkuat pesan itu sendiri.

Sumber dapat berupa :

- Lembaga: Universitas, institut, akademi, sekolah tinggi, dan lain-lain.
- Personal : Rektor, dekan, direktur, saudara, dan lain-lain
- Non lembaga/non personal: buku pedoman universitas, buku pedoman fakultas, UUD dan lain-lain.

b) Komunikator

Dalam komunikasi, setiap orang ataupun kelompok dapat menyampaikan pesan-pesan komunikasi itu sebagai suatu proses, dimana komunikator dapat menjadi komunikan dan sebaliknya komunikan dapat menjadi komunikator.

c) Pesan

Adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator. Pesan dapat secara panjang lebar mengupas berbagai segi, namun inti pesan dari komunikasi akan selalu mengarah kepada tujuan akhir komunikasi itu.

- Cara penyampaian pesan: melalui lisan, tatap muka langsung/menggunakan media/saluran.

- Bentuk pesan : informatif, persuasif dan koersif
- Merumuskan pesan: umum, jelas dan gamblang, bahasa jelas, positif, seimbang, sesuai dengan keinginan komunikan.
- Hambatan-hambatan terhadap pesan: hambatan bahasa dan teknis.

d) *Channel* / Saluran

Adalah saluran penyampaian pesan, biasa juga disebut dengan media.

Media komunikasi dapat dikategorikan dalam 2 bagian:

- Media umum : radio CB, OHP dan sebagainya
- Media massa : pers, radio, film dan televisi

e) Efek

Adalah hasil akhir dari suatu komunikasi, yakni sikap dan tingkah laku orang, sesuai / tidak sesuai dengan yang kita inginkan. Apabila sikap dan tingkah laku orang lain itu sesuai, maka itu berarti komunikasi berhasil, demikian juga sebaliknya.

2.2.4. Tujuan dan Fungsi Komunikasi

2.2.4.1. Tujuan Komunikasi

Ada beberapa tujuan manusia melakukan komunikasi antar lain satu dengan yang lain yaitu (Effendy: 2012):

1. Supaya Dimengerti

Komunikasi bertujuan agar informasi yang disampaikan dapat dimengerti oleh pihak yang menerima informasi. Sehingga informasi yang disampaikan harus dibuat sedetail dan sejelas mungkin dengan penyampain yang baik.

2. Untuk Memahami dan Mengenal orang lain

Aktivitas berkomunikasi juga bertujuan agar bisa mengenal sekaligus memahami antar individu yang melakukan komunikasi, dengan cara saling mendengar, membaca, dan mengartikan.

3. Agar Informasi Diterima

Setelah bisa dimengerti dan dipahami, selanjutnya komunikasi bertujuan agar informasi yang disampaikan dapat diterima oleh orang lain. Agar informasi yang berupa pendapat, ide atau gagasan dapat diterima orang lain, maka perlu melakukan komunikasi secara persuasif.

4. Menggerakkan Orang Lain

komunikasi secara persuasif pada akhirnya akan bisa menggerakkan orang lain melakukan sesuatu sesuai yang diinformasikan. Tentunya setelah terbentuk persamaan persepsi dan frekuensi. Dengan cara ini komunikasi juga sering digunakan untuk memberitahu atau memperingatkan seseorang. Misalnya dengan surat edaran dan pamflet yang diedarkan secara langsung atau melalui internet karena alasan tertentu.

2.2.4.2. Fungsi Komunikasi

Komunikasi secara langsung maupun tidak langsung mempunyai manfaat dan dampak yang ditimbulkan, baik secara individu, organisasi maupun dalam kehidupan masyarakat. Secara umum ada banyak fungsi dari komunikasi, berikut ini adalah beberapa fungsi komunikasi:

1. Menginformasikan

Komunikasi dilakukan untuk memberikan, menyampaikan atau mengungkapkan informasi penting yang dibutuhkan oleh orang lain atau kelompok masyarakat. Informasi bisa berupa suatu pendapat, pikiran, peristiwa, masalah, segala tingkah laku orang lain dan apa yang disampaikan orang lain. Lewat komunikasi, kita juga bisa mengungkapkan perasaan-perasaan kita kepada orang lain, misalnya perasaan senang, gembira, marah, sedih, kecewa, tidak suka dan sebagainya. Informasi yang disampaikan dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi suatu hal dalam mengambil keputusan.

2. Menemukan

Komunikasi juga dilakukan dalam rangka untuk menemukan sesuatu yang kita butuhkan. Bisa berupa informasi penting, aktualisasi diri, dan sebagainya. Dengan adanya komunikasi kita akan mendapat informasi yang sebelumnya tidak kita ketahui, misalnya lokasi rumah teman, jadwal acara televisi, tempat belanja, dan informasi lainnya. Selain itu dengan adanya komunikasi, kita akan belajar mengerti dan memahami bagaimana keberadaan dan potensi diri kita dan orang yang kita ajak berkomunikasi.

3. Mendidik

Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan ide, gagasan, pengalaman atau pengetahuannya yang memungkinkan terjadinya transfer ilmu, sehingga bisa menambah wawasan dan pengetahuan seseorang. Dalam

menyampaikan informasi yang bermanfaat agar bisa diterima orang lain harus dilakukan dengan cara yang baik dan tepat.

4. Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain

Dengan berkomunikasi seseorang dapat mempengaruhi orang lain agar berpikir atau bertindak sesuai apa yang diharapkannya. Penyampaian yang baik sebuah ide, gagasan, petunjuk atau apa yang kita pikirkan.

5. Menemukan

Komunikasi juga dilakukan dalam rangka untuk menemukan sesuatu yang kita butuhkan. Bisa berupa informasi penting, aktualisasi diri, dan semacamnya. Dengan adanya komunikasi kita akan mendapat informasi yang sebelumnya tidak kita ketahui, misalnya lokasi rumah teman, jadwal acara televisi, tempat belanja, dan informasi lainnya. Selain itu dengan adanya komunikasi, kita akan belajar mengerti dan memahami bagaimana keberadaan dan potensi diri kita dan orang yang kita ajak berkomunikasi.

6. Mendidik

Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan ide, gagasan, pengalaman atau pengetahuannya yang memungkinkan terjadinya transfer ilmu, sehingga bisa menambah wawasan dan pengetahuan seseorang. Dalam menyampaikan informasi yang bermanfaat agar bisa diterima orang lain harus dilakukan dengan cara yang baik dan tepat.

7. Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain

Dengan berkomunikasi seseorang dapat mempengaruhi orang lain agar berpikir atau bertindak sesuai apa yang diharapkannya. Penyampaian yang baik

sebuah ide, gagasan, petunjuk atau apa yang kita pikirkan kepada orang lain dapat mempengaruhi, membujuk, menggerakkan sekaligus mengendalikan orang lain untuk memiliki sikap, perilaku dan tindakan seperti yang kita harapkan serta memberikan arahan mengenai sikap, perilaku dan tindakan yang harus diikuti.

8. Menghibur

Dengan berkomunikasi seseorang dapat saling menghibur dengan orang lain, sehingga bisa saling menyenangkan hati masing-masing. Saat pikiran atau perasaan seseorang sedang dalam keadaan tidak baik, bisa mengungkapkannya lewat komunikasi kepada orang lain, misalnya dengan teman, sahabat atau keluarga, sehingga pikiran dan perasaan bisa menjadi lebih tenang. Kita juga bisa berkomunikasi untuk membicarakan banyak hal yang menyenangkan dengan orang lain, misalnya membicarakan hobi masing-masing, olah raga, film, musik, bahkan gosip.

9. Motivasi

Komunikasi yang baik dapat memperkuat dan meningkatkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seorang motivator melakukan komunikasi persuasif untuk menarik simpati dan mempengaruhi motivasi dalam membangkitkan kualitas hidup pendengarnya. Seorang sahabat memotivasi temannya agar tetap tegar menghadapi masalah yang sedang dihadapi.

10. Membangun interaksi sosial

Sebagai makhluk sosial, seseorang harus berinteraksi dan Bersosialisasi dengan orang lain. Dengan melakukan komunikasi, seseorang dapat mengembangkan interaksi sosial dengan sesama dan lingkungan sekitarnya, melalui obrolan, diskusi, kerjasama, dan metode lainnya.

Adanya evolusi internet mengakibatkan komunikasi telah diadopsi sebagai sarana untuk memperluas lingkaran sosial seseorang. Komunikasi sosial dilakukan untuk mengembangkan hubungan dengan orang lain, baik secara verbal, tertulis atau nonverbal.

Indikator komunikasi menurut Mangkunegara adalah:

a) Kemudahan Memperoleh Informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b) Intensitas Komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c) Efektifitas Komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) **Tingkat Pemahaman Pesan**

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e) **Perubahan Sikap**

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.3. KOMPETENSI

2.3.1. Definisi Kompetensi

Menurut Mangkunegara Kompetensi adalah sebuah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai keahlian lebih, yang membuatnya menjadi berbeda dengan seseorang yang mempunyai keahlian rata-rata ataupun biasa saja.

Kompetensi adalah keahlian atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan beraneka macam tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana keahlian tersebut ditetapkan oleh 2 faktor, yakni keahlian intelektual dan keahlian fisik (Robbin: 2012). Sedangkan menurut Sedarmayanti Kompetensi adalah ciri-ciri yang mendasar yang mana dimiliki oleh seseorang yang berdampak langsung atau bisa memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang, dimana karakteristik tersebut berpengaruh langsung terhadap (dapat memprediksikan) kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti: 2011).

Kompetensi adalah keseluruhan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang ditampilkan oleh orang-orang yang sukses/berhasil dalam mengerjakan suatu tugas dengan prestasi kerja yang optimal (Sanusi: 2012).

Komunikasi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Widjaja: 2010).

Pengertian kompetensi oleh Spencer (dalam Moehariono: 2014) adalah sebagai 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. Menurut Spencer, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi ini dapat berupa cara berfikir, bersikap dan bagaimana seseorang itu bertindak dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indicator kompetensi menurut Wibowo (2014) antara lain yaitu:

a) Pengetahuan (knowledge)

Knowledge dalam pekerjaan diartikan sebagai pengetahuan untuk memahami dan mengetahui bidang pekerjaan serta mengetahui hubungan peraturan dan prosedur pekerjaan dalam institusi pemerintahan.

b) Keterampilan (skill)

Kemampuan seseorang dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan.

c) Sikap (attitude)

Sikap individu meliputi adanya semangat kerja dan kemampuan dalam berkomunikasi dan berkeaktifitas dalam bekerja.

2.3.2. Jenis Kompetensi

Menurut Palan (dalam Kaswan, 2015) ada 4 jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Kompetensi Inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

b. Kompetensi Fungsional Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

c. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

d. Kompetensi Peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

2.3.3. Manfaat Kompetensi

Berikut adalah beberapa manfaat dari adanya kompetensi menurut Ruky dalam Sutrisno (2016), yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Arti manfaat ini adalah dengan adanya kompetensi akan mampu menjawab keterampilan dan pengetahuan sehingga akan diketahui karakteristik orang tersebut dalam bekerja yang didukung oleh bukti perilaku yang berpengaruh langsung dalam kinerja. Kedua hal tersebut akan membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

2. Sebagai Alat Seleksi Karyawan

Arti manfaat ini adalah kompetensi dijadikan alat seleksi yang dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik. Kejelasan perilaku efektif yang diharapkan karyawan dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif dan mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan pada wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Dapat Memaksimalkan Produktivitas

Arti manfaat ini adalah tuntutan dalam kompetensi menjadikan suatu organisasi mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasi.

4. Sebagai Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi

Arti manfaat ini adalah kompetensi digunakan untuk mengembangkan system remunerasi yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan ini akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan (dengan bukti berupa perilaku yang ditampilkan karyawan).

5. Dapat Memudahkan Adaptasi terhadap Perubahan

Arti manfaat ini adalah kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang harus dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan yang selalu berubah atau dinamis.

6. Dapat Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai-nilai Organisasi

Arti manfaat ini adalah adalah kompetensi merupakan cara yang paling mudah dalam mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus unjuk karyawan.

2.4. BUDAYA KERJA

2.4.1. Definisi Budaya Kerja

Budaya kerja yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah

laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara: 2012).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno :2011)

Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja". Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti "budaya kerja" merupakan suatu proses tanpa "akhir" atau "terus menerus" (Triguno: 2011)

budaya kerja disimpulkan sebagai "Separangkat 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)

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya (Moeljono: 2005)

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi: 2016).

2.4.2. Tujuan dan Fungsi Budaya Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Tika (2008), fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan

5. oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
6. Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
7. Membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.
8. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
9. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
10. Sebagai alat komunikasi, Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut (Mangkunegara: 2012).

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya (Hasibuan: 2012).

Agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal (Simamora: 2015).

Kinerja ialah suatu fungsi interaksi dari tiga hal yaitu kemampuan (A=*Ability*), motivasi (M=*Motivation*) serta kesempatan (O=*Opportunity*). Sehingga kinerja dapat di artikan dalam suatu rumus= $\{f(A \times M \times O)\}$ yang berarti kinerja adalah fungsi dari *ability*, *motivation* dan *opportunity*(Robbins :2010)

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, psikologi dan faktor organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian belajar, dan motivasi (Siswanto: 2015)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan: 2012). Sedangkan menurut Simamora (2015) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Sedangkan Rivai (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2012).

Berdasarkan dari sekian banyak pendapat kinerja menurut para ahli di atas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2012) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.
- d. Memiliki rencana kerja untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Prabu Mangkunegara (2012) yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya,

pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata- rata dan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan suatu sikap (*attitude*) setiap orang baik itu pemimpin maupun pegawai (bawahan) terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya cenderung menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka yang memiliki sikap negative terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.5.2. Indikator Kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012) yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik tanggungjawabnya.

d) Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Adapun Tujuan dari penilaian kinerja menurut Rivai (2011) anatara lain:

- a) Meningkatkan etos kerja
- b) Meningkatkan motivasi kerja.
- c) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
- d) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- e) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- f) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.

- h) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- k) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- l) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- m) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- n) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan

BAB III

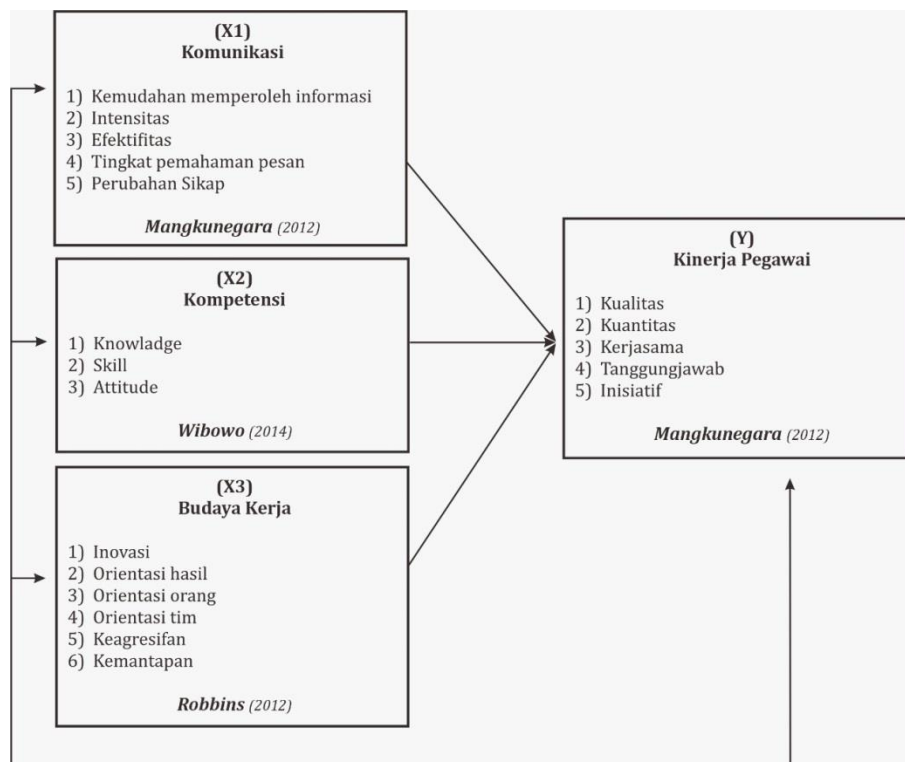
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono: 2016) Kerangka Konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat dari bagan kerangka pikir dibawah ini.

Gambar 3.1 Bagan Kerangka Pikir



Dari bagan kerangka pikir diatas terlihat bahwa penelitian ini memiliki 3 (tiga) Variabel bebas yaitu X1(Komunikasi), X2 (Kompetensi) dan X3 (Budaya Kerja). Sedangkan Variabel terikatnya yaitu variable Y adalah Kinerja Pegawai.

3.2. Hipotesis

Sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus merumuskan hipotesis penelitiannya terlebih dahulu. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari seorang peneliti terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian dan jawaban tersebut tetapi masih harus diuji terlebih dahulu kebenarannya dengan menyertakan data yang akurat dan lengkap.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi, kompetensi dan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dnas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

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

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Variabel adalah Segala suatu yang berbentuk apasaja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2017). Variabel terbagi menjadi 2 (dua) yaitu independen variabel dan dependen variabel. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, variabel independen dapat menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang mendapat pengaruh dari variabel independen.

Dalam penelitian ini ada 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

a. Variabel Y (terikat), yaitu Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Kinerja dapat merupakan hasil dari pekerjaan perorangan maupun kelompok atau tim kerja sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi.

Indikator dalam pengukuran kinerja dalam penelitian ini disesuaikan dengan teori dari Mangkunegara (2012) yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan organisasi.

c) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik tanggungjawabnya.

d) Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

b. Variable X1 (Bebas) yaitu Komunikasi

Komunikasi adalah interaksi yang terjalin antara satu orang dengan orang lain atau dengan kelompok. Indikator yang digunakan dalam mengukur komunikasi sesuai dengan teori Mangkunegara yaitu:

a) Kemudahan Memperoleh Informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b) Intensitas Komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c) Efektifitas Komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) Tingkat Pemahaman Pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e) Perubahan Sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

c. Variable X2 (Bebas) yaitu Kompetensi,

Kompetensi adalah kemampuan skill yang dimiliki seseorang yang dapat menunjangnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator Kompetensi menurut Wibowo yaitu:

a) Pengetahuan (knowledge)

Knowledge dalam pekerjaan diartikan sebagai pengetahuan untuk memahami dan mengetahui bidang pekerjaan serta mengetahui hubungan peraturan dan prosedur pekerjaan dalam institusi pemerintahan.

b) Keterampilan (skill)

Kemampuan seseorang dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan.

c) Sikap (attitude)

Sikap individu meliputi adanya semangat kerja dan kemampuan dalam berkomunikasi dan berkreaitifitas dalam bekerja.

d. Variabel X3 (Bebas) yaitu Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau system nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya

untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara: 2012).

Indicator yang digunakan dalam mengukur budaya kerja organisasi menurut Robbins adalah:

- a) Inovasi dan pengembangan resiko, dalam hal ini sejauh mana pegawai didorong untuk melakukan inovasi dan berani mengambil resiko.
- b) Orientasi hasil, dalam hal ini sejauh mana manajemen yang ada difokuskan pada hasil bukan proses dan tehnik yang digunakan.
- c) Orientasi orang, dalam hal ini sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan hasil pada orang dalam organisasi tersebut.
- d) Orientasi tim, dalam hal dimaksudkan sejauh mana kegiatan kerja diorganisir dalam tim kerja bukan individu.
- e) Keagresifan, diartikan sejauh tingkat agresif dan kompetitif pegawai, tidak bersantai.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono: 2017).

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 kuantitatif juga dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Echdar: 2017)

Dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data, mengolah dan menganalisisnya untuk mencari hubungan antar variabel yang diteliti. Variabel

yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 variabel independen/ bebas dan hanya ada 1 (satu) variabel Dependen/ terikat. Peneliti akan menggunakan observasi dan pengukuran secara cermat serta menggunakan questioner dalam penelitian ini.

Penelitian ini akan fokus pada hubungan sebab akibat yang ditimbulkan oleh 3 (tiga) variabel bebasnya yaitu Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja yang akan memberikan gambaran sebab dan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai digambarkan sebagai akibat yang diimbulkan dari 3(tiga variabel bebasnya).

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih tempat penelitian pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar dan akan dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2020. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar memiliki 2 urusan yaitu urusan wajib dan urusan pilihan. Urusan wajib yaitu Pemuda dan Olahraga sedangkan pariwisata merupakan urusan pilihan.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijangkau atau dikumpulkan. Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang akan diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (Echdar: 2017).

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai dan PTT Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah:

- Plt. Kepala Dinas : 1 Orang
- Sekretaris : 1 Orang
- Kepala Bidang : 4 Orang

- Kepala seksi	: 9 orang
- Kepala sub bagian	: 3 orang
- Ka. UPTD	: 1 orang
- Ka. TU UPTD	: 2 Orang
- Pelaksana/ Staf	: 13 orang
- PTT	: 20 Orang
Jumlah	: 54 orang

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono: 2017), sedangkan menurut Arikunto sampel adalah bagian dari populasi dalam hal ini diartikan sebagai sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dengan kata lain sampel adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi yang ada.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sensus. Dalam Teknik sensus semua populasi digunakan sebagai sampel. Semua populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Disebabkan jumlah sampel yang relative sedikit, jumlahnya tidak mencukupi 100 yaitu hanya berjumlah 54 sampel. Sampel terdiri dari unsur pimpinan, staf dan ptt yang ada di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu poin penting yang dilakukan dalam proses penelitian yaitu dilakukan sebelum proses analisis data

penelitian. Pengumpulan Data (*data Collection*) adalah tahapan proses dimana peneliti menerapkan cara dan tehnik ilmiah dalam rangka mengumpulkan data data sistematis untuk keperluan analisis.

Tehnik pengumpulan data merupakan tehnik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaanya melalui angket wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya (Echdar: 2017).

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi yaitu tehnik pengumpulan data melalui observasi/pengamatan langsung dilapangan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang riil terkait suatu permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Hasil dari observasi adalah berupa kejadian, objek, kondisi tertentu serta perasaan emosi seseorang.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikuntoro:2012).

Kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, dalam hal ini peneliti tidak bertemu secara langsung dengan respondennya (Echdar: 2017).

Dalam penelitian ini peneliti akan membagikan kuisioner kepada 54 pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Sumber Data dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu:

1. Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dan diperoleh peneliti dari responden atau sampel penelitian. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti dalam rangka mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ditelitinya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti melalui media perantara seperti data yang telah ada sebelumnya dan merupakan data arsip yang dimiliki oleh organisasi tempat penelitian dilakukan.

4.6. Metode Analisis Data

Teknik Analisa data yang akan digunakan pada penelitian kali ini adalah eksperimental kuantitatif dimana peneliti tidak hanya memberikan deskripsi dari masing-masing variable tetapi juga menganalisis hubungan sebab akibat yang ditimbulkan oleh masing masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Adapun analisis data statistiknya akan menggunakan program *IBM SPSS For Windows versi 22 dengan* pengelolaan sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing adalah tahap dimana peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang telah dikumpul kemudian memisahkan data yang baik disimpan dan data yang dianggap tidak diperlukan akan dibuang demi memudahkan dalam pengujian hipotesa.. Data Yang baik adalah data yang terisi sempurna sedangkan data yang kurang baik adalah data yang tidak terisi sempurna.

2. *Coding*

Coding adalah tahap memberi kode tertentu pada jawaban-jawaban yang dianggap sejenis dalam kuisiner dan dikelompokkan.

3. *Scoring*

Scoring atau pemberian skor adalah langkah pemberian kategori untuk setiap butir soal yang dimasukkan peneliti kedalam lembar kuisisionernya. Dalam hal ini mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan scala Likert dengan pengukuran nilai:

- a. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Nilai 4 untuk jawaban Setuju
- c. Nilai 3 untuk jawaban cukup setuju
- d. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.6.1. Tehnik Analisa Data

Adapun Tehnik analisa data yang digunakan dalam penellitian ini antara lain yaitu:

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa akurat data sebuah penelitian penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini yang diukur adalah kuisioner penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. (Sugiyono:2017)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu uji yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif sebagai salah satu uji persyaratan statistik. Karena dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda maka perlu dilakukan uji asumsi klasik (Sudiro, 2012):

a. Uji Normalitas,

Uji Normalitas yaitu uji yang dilakukan pada regresi linear untuk menunjukkan apakah variabel bebas dan terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah terdistribusi normal atau mendekati nol (Sudiro, 2012). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskeastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Sudiro, 2012).

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen). Odel regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali: 2013).

3. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode regresi linear berganda adalah metode regresi yang yang digunakan apabila jumlah variable bebas yang ada lebih dari satu. Metode regresi linear berganda dikenal pula dengan istilah multiple linear regression.

Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau response.

X = Variabel bebas atau predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate

e = variable pengganggu (error)

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan bahwa hipotesis nol adalah benar. Langkah- Langkah dalam melakukan uji hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), pemilihan tes statistik dan penghitungannya serta tingkat signifikansi dan penetaan kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual menerangkan variasi variable terikat (Ghozali:2013). Uji T atau uji parsial ditujukan untuk mengetahui adakah hubungan/ pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat dengan asumsi variable lain itu konstan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (komunikasi, kompetensi dan budaya kerja) tidak mempunyai pengaruh yang positif/signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja).

Ha: Variabel-variabel bebas (komunikasi, kompetensi dan budaya kerja) mempunyai pengaruh positif/signifikan yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak Ha diterima.

b. Uji F (Uji Serentak)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F Tabel maka hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali: 2013). Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (komunikasi, kompetensi dan budaya kerja) tidak mempunyai pengaruh yang positif/signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).

Ha: Variabel-variabel bebas (komunikasi, kompetensi dan budaya kerja) mempunyai pengaruh positif/signifikan yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
 H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam regresi linear diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Dengan kata lain, Koefisien korelasi (R^2) ditunjukkan untuk mengetahui ketepatan analisa regresi yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variasi independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

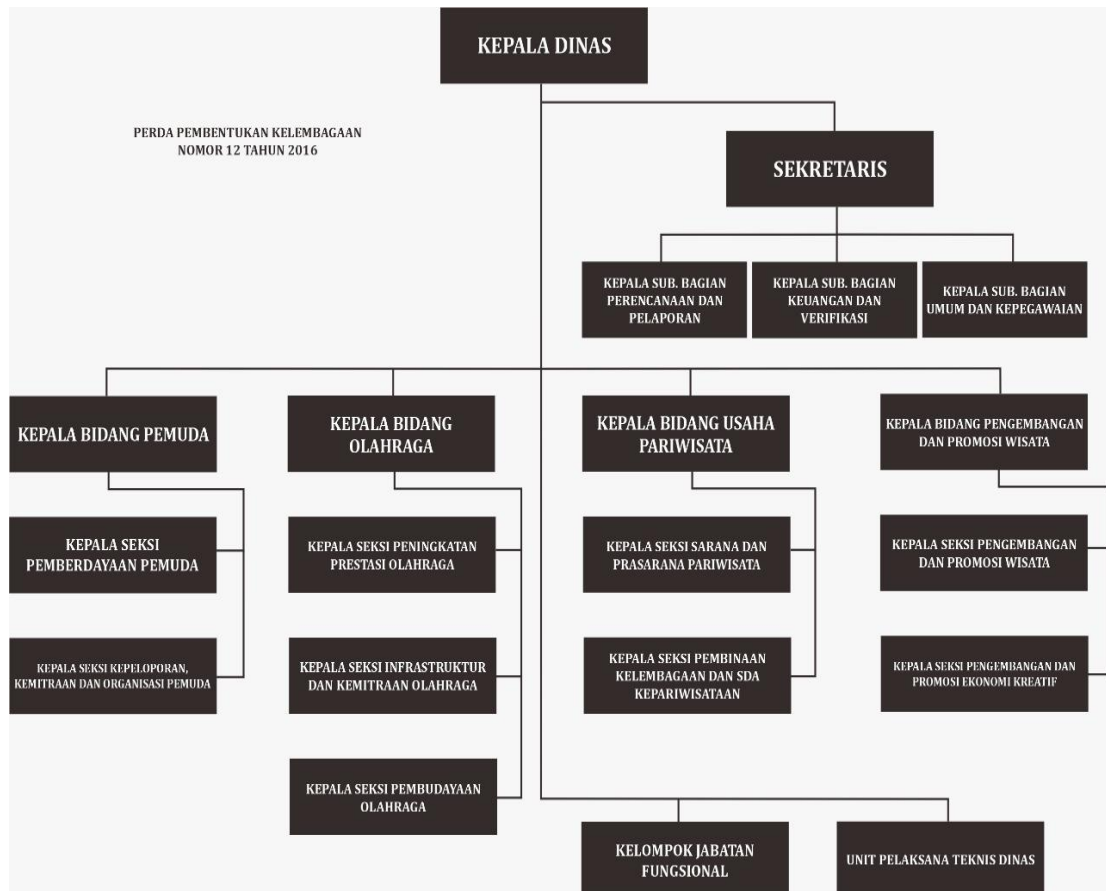
5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata merupakan salah satu Dinas yang ada Lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar. Dinas ini memiliki dua urusan yaitu urusan wajib dan urusan pilhan. Urusan wajib terdiri atas urusan Kepemudaan dan Olahraga sedangkan urusan pilihannya yaitu kepariwisataan. Untuk urusan Kepemudaan ditangani oleh bidang Pemuda, urusan Olahraga ditangani oleh bidang Olahraga sedangkan untuk kepariwisataan ditangani oleh 2 (dua) bidang yaitu Bidang Pengembangan dan Promosi pariwisata dan juga bidang Usaha Pariwisata.

Untuk urusan-urusan yang ditangani oleh bidang terkait dalam pelaksanaannya tetap meminta petunjuk dari kepala dinas selaku pimpinan tertinggi yang ada pada Dinas tersebut. Dalam setiap pelaksanaan kegiatan tetap memperhatikan dan mendapatkan arahan dari Pimpinan. Selain itu juga dilakukan koordinasi-koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap unsur (pegawai) yang menjadi perangkat dalam Organisasi memiliki tugas pokok dan fungsi serta memiliki alur koordinasi terkait tugas masing-masing. Untuk gambaran terkait Dinas ini dapat dilihat dari struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata berikut ini

Gambar 5.1 Bagan Struktur Organisasi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata



Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar meliputi pegawai ASN dan Non ASN. Adapun yang menjadi obyek kajian dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang yang terdiri dari 34 Pegawai ASN dan 20 Orang pegawai Non ASN.

5.1.2 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel dengan model sampel jenuh. Dimana dalam hal ini peneliti menggunakan semua populasi yang ada sebagai sampel yaitu dengan jumlah 54 orang yang terdiri dari pegawai ASN dan Non ASN yang ada di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.1 Tabel Nama Responden Penelitian

		Nama			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A. Ahmad	1	1,9	1,9	1,9
	A. Ma'rifah, S.S	1	1,9	1,9	3,7
	Abd. Malik, SE	1	1,9	1,9	5,6
	Abd. Rasyid	1	1,9	1,9	7,4
	Abd.Rahman	1	1,9	1,9	9,3
	Aco Rifai, S.Pd.,M.Si	1	1,9	1,9	11,1
	Adryansyah	1	1,9	1,9	13,0
	Ahmad Hanbaly, SS	1	1,9	1,9	14,8
	Ahmad Isyroq	1	1,9	1,9	16,7
	Ahriyani	1	1,9	1,9	18,5
	Ali Baba	1	1,9	1,9	20,4
	Anugrawanto K	1	1,9	1,9	22,2
	Arfina A Zainull	1	1,9	1,9	24,1

Aria Saputra	1	1,9	1,9	25,9
Arifuddin, A.Md	1	1,9	1,9	27,8
Armalia	1	1,9	1,9	29,6
Asri, SE	1	1,9	1,9	31,5
Asriadi, S.IP	1	1,9	1,9	33,3
Asrul Tonga, S.E.,M.Adm.KP	1	1,9	1,9	35,2
Baso A Matturungan, M.AP	1	1,9	1,9	37,0
Darmawaty, S.Kom	1	1,9	1,9	38,9
Deddy Irawan, S.AG.M.Si	1	1,9	1,9	40,7
Deddy Musbarianto M	1	1,9	1,9	42,6
H. Januari, S.Sos.,M.Si	1	1,9	1,9	44,4
Herawati	1	1,9	1,9	46,3
Herniwati, S.IP	1	1,9	1,9	48,1
Hj.A.Sukmawaty H, SS,M.Adm.KP	1	1,9	1,9	50,0
Ika Andriani	1	1,9	1,9	51,9
Juliana Seberang, SS	1	1,9	1,9	53,7
Kurniawan	1	1,9	1,9	55,6
Makmur, S.Sos	1	1,9	1,9	57,4
Mardawiyah S, M.Adm.Pem	1	1,9	1,9	59,3
Mey Susanna,S.IP	1	1,9	1,9	61,1
Muh. Ali Kadir, S.Sos	1	1,9	1,9	63,0
Muh. Hasbi, S.Hi	1	1,9	1,9	64,8

Muh. Irwan Syarifuddin	1	1,9	1,9	66,7
Muh. Salim,SS	1	1,9	1,9	68,5
Muh.Hasby, S.Sos	1	1,9	1,9	70,4
Muh.Idris, S.Pd.I	1	1,9	1,9	72,2
Nilayanti Ratna P, SE	1	1,9	1,9	74,1
Nirwana Nurdin, S.IP	1	1,9	1,9	75,9
Nurasiah	1	1,9	1,9	77,8
Nurhayati B, S.Sos	1	1,9	1,9	79,6
Nurmaniah	1	1,9	1,9	81,5
Ostivia, S.S	1	1,9	1,9	83,3
Rahmat, M.A.P	1	1,9	1,9	85,2
Ridwan M.S.S	1	1,9	1,9	87,0
Rismawati	1	1,9	1,9	88,9
Salmihati	1	1,9	1,9	90,7
Syamsuddin Tanresa, S.Sos	1	1,9	1,9	92,6
Titiek Nurwahda L Haris	1	1,9	1,9	94,4
Wahyudi M	1	1,9	1,9	96,3
Yuliani	1	1,9	1,9	98,1
Zabir, S.Sos.,M.Si	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Selanjutnya untuk deskripsi responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.2 Tabel Jumlah Pegawai Non ASN Dinas Pemuda Olahraga dan
Pariwisata Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	32	59,3	59,3	59,3
	Perempuan	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Tabel tersebut diatas memberikan gambaran responden berdasarkan Jenis Kelamin. Yaitu Laki-laki dengan jumlah 32 Orang dan pegawai perempuan dengan jumlah 22 orang. Jumlah seluruhnya adalah 54 orang meliputi pegawai ASN dan Non ASN.

Tabel 5.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	14,8	14,8	14,8
	Diploma	2	3,7	3,7	18,5
	Sarjana	33	61,1	61,1	79,6
	Magister	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Tabel tersebut diatas menggambarkan kondisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Dari jumlah 54 orang pegawai ada 8 orang

berpendidikan SMA, 2 orang Diploma, 33 Orang Sarjana dan 11 Orang dengan latar pendidikan Magister.

Penelitian ini memiliki 2 jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Namun sebagian besar data diperoleh dari data primer yaitu data yang di dapatkan dari responden. Sedangkan data sekunder hanya sebagai data penunjang dalam penelitian ini yaitu data pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar yang diambil dari arsip Dinas tersebut. Dalam hal pengumpulan data, peneliti mengemasnya dalam bentuk pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Jumlah seluruh pertanyaan dalam kuisisioner tersebut adalah sebanyak 56 pertanyaan yang merupakan pertanyaan perwakilan dari masing-masing variabel yang ada di penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai acuan pengukuran dalam mengukur tingkat jawaban dari responden. Dengan nilai pengukuran 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 4 untuk jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Cukup Setuju (CS), nilai 2 untuk jawaban Tidak setuju (TS) dan Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu : Komunikasi, Kompetensi dan

Budaya Kerja. Sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

1. Variabel Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai interaksi yang dilakukan baik itu verbal maupun non verbal untuk menyatakan maksud, pikiran/perasaan agar dipahami oleh komunikan/pendengar. Variabel komunikasi diukur dengan 5 indikator yaitu kemudahan memperoleh informasi, intensitas, efektifitas, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap. Secara rinci hasil tanggapan responden untuk variabel komunikasi dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.4 Tanggapan Responden untuk Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan Variabel Komunikasi	Tingkat Jawaban									
		ST S	%	T S	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Saya merasakanke mudahan dalam memperoleh informasi tugas dan hal lain yang terkait dengan dinas	-	-	-	-	4	7,4	30	55,6	20	37

2	Saya Merasakan bahwa sharin ide, ilmu dan informasi selalu berjalan dengan baik di Dinas ini	-	-	-	-	3	5,6	37	68,5	14	25,9
3	Pimpinan membentuk group dinas sebagai media/sarana komunikasi untuk memperoleh informasi terkait dinas sampai pada setiap pegawai	-	-	-	-	-	-	13	24,1	41	75,9
4	Pimpinan rutin melakukan Rapat bulanan sebagai wujud intensitas komunikasi dengan para pegawainya	-	-	2	3,7	1	1,9	34	63	17	31,5
5	Rapat tim dilaksanakan minimal 3 kali dsebelum pelaksanaan kegiatan	-	-	2	3,7	3	5,6	38	70,4	11	20,4
6	Pimpinan menekankan pentingnya melakukan komunikasi dalam	-	-	2	3,7	4	7,4	22	40,7	26	48,1

	penyelesaian tugas										
7	Saya selalu melakukan Komunikasi dengan atasan dan rekan kerja terkait penyelesaian tugas yang diberikan	-	-	-	-	4	7,4	31	57,4	19	35,2
8	Pimpinan mengontrol dan berkomunikasi bagaimana perkembangan pekerjaan setiap pegawainya	-	-	2	3,7	-	-	35	64,8	17	31,5
9	Saya melaporkan kepada pimpinan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan	-	-	-	-	9	16,7	20	37	25	46,3
10	Saya memahami apa yang diperintahkan kepada saya untuk saya kerjakan	-	-	-	-	2	3,7	26	48,1	26	48,1
11	Pemimpin selalu memberikan arahan dan penjelasan kepada saya saat memberikan perintah kepada saya	5	9,3	-	-	3	5,6	26	48,1	20	37

12	Saya mampu merespon dan memahami komunikasi yang terjalin selama ini dengan pimpinan maupun sesama pegawai	-	-	1	1,9	5	9,3	30	55,6	18	33,3
13	Saya merasa Bahwa komunikasi dapat membantu dan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya	-	-	-	-	2	3,7	20	37	32	59,3
14	Dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai mempengaruhi kinerja pegawai	-	-	-	-	1	1,9	24	44,4	29	53,7
15	Saya bersedia menerima kritik dan saran dalam penyelesaian pekerjaan saya	-	-	-	-	-	-	27	50	27	50

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas terlihat bahwa Variabel Komunikasi yang merupakan X_1 dalam penelitian ini terdiri dari 15 item pertanyaan yang didasarkan pada 5 indikator menurut teori dari Mangkunegara yaitu: kemudahan memperoleh informasi 3 pertanyaan, intensitas 3 pertanyaan, efektifitas 3 pertanyaan, tingkat pemahaman pesan 3 pertanyaan, dan perubahan sikap 3 pertanyaan. Berdsarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada untuk variabel komunikasi ini jawaban responden belum terinternalisasi terbukti dengan munculnya jawaban tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju dari responden. Jawaban sangat tidak setuju terlihat dari pertanyaan nomor 11 dengan bunyi pertanyaan “ pemimpin selalu memberikan arahan dan penjelasan kepada saya saat memberikan pekerjaan kepada saya”. Hal ini menunjukkan masih kurangnya Komunikasi yang terjalin di lingkup Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

2. Variabel Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Variabel kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu *knowledge*, *skill* dan *attitude*. Secara rinci hasil tanggapan responden untuk variabel kompetensi dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan Variabel Kompetensi	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Saya mengetahui dengan jelas apa pekerjaan saya	-	-	2	3,7	3	5,6	34	63	15	27,8
2	Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	-	-	5	9,3	5	9,3	26	48,1	18	33,3
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	-	-	1	1,9	7	13	24	44,4	22	40,7
4	Saya berinteraksi dengan lingkungan sosial tempat saya bekerja	1	1,9	-	-	2	3,7	29	53,7	22	40,7
5	Saya mampu bekerja secara tim dengan keterampilan yang saya miliki	-	-	1	1,9	-	-	24	44,4	29	53,7

6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan keterampilan yang saya miliki	-	-	-	-	-	-	31	57,4	23	42,6
7	Saya berpegang teguh pada nilai-nilai yang ada pada organisasi	-	-	-	-	-	-	28	51,9	26	48,1
8	Saya memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	25	46,3	29	53,7
9	Saya meyakini bahwa penanaman nilai dalam bekerja membantu dalam bekerja	-	-	-	-	1	1,9	21	38,9	32	59,3

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.4 diatas terlihat bahwa Variabel Kompetensi yang merupakan X_2 dalam penelitian ini terdiri dari 9 item pertanyaan yang didasarkan pada 3 indikator menurut teori dari Wibowo yaitu: *Konowledge* 3 pertanyaan, *skill* 3 pertanyaan, dan *attitude* 3 pertanyaan. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada untuk variabel komptensi ini jawaban responden belum terinternalisasi terbukti dengan munculnya jawaban tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju dari responden. Pertanyaan untuk indikator *Knowledge* ditemukan bahwa semua item pertanyaan yaitu pertanyaan yang dituangkan dari nomor 16 sampai 18 semuanya terdapat jawaban tidak setuju dari responden.

3. Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja diartikan sebagai sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku anggota/kebiasaan. Variabel budaya kerja dalam penelitian ini diukur dengan 6 indikator yaitu inovasi, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Secara rinci hasil tanggapan responden untuk variabel budaya kerja dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Untuk Variabel Budaya Kerja

No	Pertanyaan Variabel Budaya Kerja	Tingkat Jawaban									
		ST	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Pimpinan memberikan kebebasan kepada	-	-	-	-	-	-	33	61,1	21	38,9

	bawahannya untuk meakukan inovasi dalam pekerjaan										
2	Setiap pegawai menunjukkan keseriusan dengan melakukan inovasi	-	-	4	7,4	6	11,1	28	51,9	16	29,6
3	Pimpinan melakukan kompetisi inovasi demi mendorong perbaikan kinerja pegawai	-	-	10	18,5	4	7,4	22	40,7	18	33,3
4	Pimpinan lebih fokus pada hasil dari pada proses dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	9	16,7	5	9,3	27	50	13	24,1
5	Setiap pegawai mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan mereka	-	-	2	3,7	7	13	34	63	11	20,4

6	Setiap pegawai diizinkan menggunakan metode kejanya masing-masing	-	-	2	3,7	3	5,6	37	68,5	12	22,2
7	Setiap orang diberi pengakuan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	1	1,9	3	5,6	37	68,5	13	24,1
8	Promosi dan penempatan pegawai mempertimbangkan kemampuan dan skill yang dimiliki	-	-	6	11,1	1	1,9	33	61,1	14	25,9
9	Pimpinan memperhatikan hasil pekerjaan setiap pegawainya	-	-	-	-	5	9,3	35	64,8	14	25,9
10	Setiap bidang membentuk team kerja sendiri untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi	-	-	-	-	1	1,9	32	59,3	21	38,9
11	Setiap pegawai dalam dinas	-	-	3	5,6	2	3,7	31	57,4	18	33,3

	ini mampu bekerja dalam tim										
12	Setiap tim kerja mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka	-	-	1	1,9	4	7,4	26	48,1	23	42,6
13	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan ontime dan tidak bersantai-santai	-	-	2	3,7	-	-	25	46,3	27	50
14	Saya akan bersikap cepat tanggap dalam hal pekerjaan saya	-	-	2	3,7	-	-	36	66,7	16	29,6
15	Saya merasa malu jika tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	-	-	-	-	-	-	31	57,4	23	42,6
16	Kerja sama antar bidang dapat terjalin dengan baik	-	-	1	1,9	4	7,4	29	53,7	20	37

17	Setiap pegawai harus berupaya menjaga agar prestasi kerja yang telah dicapai dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi	-	-	2	3,7	-	-	30	55,6	22	40,7
18	Pimpinan mendapatkan loyalitas dari bawahannya	-	-	1	1,9	5	9,3	31	57,4	17	31,5

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas terlihat bahwa Variabel Budaya Kerja yang merupakan X_3 dalam penelitian ini terdiri dari 18 item pertanyaan yang didasarkan pada 6 indikator menurut teori dari Robbins yaitu: Inovasi dan pengembangan resiko 3 pertanyaan, Orientasi hasil 3 pertanyaan, Orientasi orang 3 pertanyaan, Orientasi tim 3 pertanyaan, keagresifan 3 pertanyaan, dan kemantapan 3 pertanyaan. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka terlihat bahwa terdapat jawaban yang beragam dari responden . Persentase jawaban responden pada pilihan setuju merupakan yang terbesar, kemudian disusul jawaban sangat setuju, beberapa responden menjawab cukup setuju dan tidak setuju dan tidak ditemukan jawaban sangat tidak setuju.

4. Variabel Kinerja Pegawai

kinerja diartikan sebagai Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Variabel Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggungjawab dan inisiatif. Secara rinci hasil tanggapan responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai	Tingkat Jawaban									
		S T S	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Saya meyakini bahwa kualitas pekerjaan mampu meningkatkan kinerja	-	-	-	-	-	-	38	70,4	16	29,6
2	Saya memperhatikan kualitas dalam bekerja	-	-	-	-	2	3,7	30	55,6	22	40,7
3	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target	-	-	-	-	3	5,6	34	63	17	31,5
4	Saya meyakini bahwa banyaknya pekerjaan berdampak pada peningkatan kinerja dari organisasi	-	-	-	-	-	-	29	53,7	25	46,3

5	Saya meyakini bahwa banyaknya pekerjaan dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik	-	-	-	-	-	-	27	50	27	50
6	Saya yakin saya bisa bekerja sama dengan orang lain dan bekerja secara team	-	-	-	-	1	1,9	33	61,1	20	37
7	Saya meyakini bahwa kerjasama memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan	-	-	-	-	-	-	24	44,4	30	55,6
8	Saya yakin bahwa setiap orang membutuhkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi	-	-	-	-	-	-	26	48,1	28	51,9
9	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepada saya sesuai target	-	-	-	-	-	-	41	75,9	13	24,1
10	Pekerjaan yang diberikan saya kerjakan dengan baik dan penuh tanggungjawab	-	-	-	-	-	-	32	59,3	22	40,7

11	Saya meyakini bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan suatu kewajiban	-	-	-	-	-	-	23	42,6	31	57,4
12	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak dikontrol oleh atasan	-	-	-	-	1	1,9	31	57,4	22	40,7
13	Saya berinisiatif menemukan solusi di setiap kendala dalam pekerjaan saya	-	-	-	-	2	3,7	33	61,1	19	35,2
14	Inisiatif sangat dibutuhkan dalam proses penyelesaian pekerjaan	-	-	-	-	-	-	32	59,3	22	40,7

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S

=Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas terlihat bahwa Variabel Kinerja pegawai yang merupakan variabel Y dalam penelitian ini terdiri dari 14 item pertanyaan yang didasarkan pada 5 indikator menurut teori dari Mangkunegara yaitu: Kualitas 2 pertanyaan, Kuantitas 3 pertanyaan, Kerjasama 3 pertanyaan, tanggung jawab 3 pertanyaan, dan Inisiatif 3 pertanyaan. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka terlihat bahwa terdapat jawaban yang beragam dari responden . Persentase jawaban responden pada pilihan setuju merupakan yang terbesar, kemudian disusul jawaban sangat setuju, beberapa responden

menjawab cukup setuju dan tidak ditemukan jawaban tidak setuju sangat tidak setuju.

5.1.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan data kuesioner penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk masing-masing variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

1. Uji Validasi Variabel Komunikasi (X1)

Uji Validitas dilakukan dengan cara melakukan perbandingan nilai antara nilai r tabel dan r hitung, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5.8 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir Pertanyaan 1	0,623	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 2	0,617	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 3	0,322	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 4	0,554	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 5	0,799	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 6	0,660	0,2681	Valid

X1 Butir Pertanyaan 7	0,328	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 8	0,737	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 9	0,649	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 10	0,609	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 11	0,429	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 12	0,517	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 13	0,530	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 14	0,437	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 15	0,495	0,2681	Valid

Pertanyaan yang dituangkan dalam variabel Komunikasi (X1) adalah sebanyak 15 pertanyaan, dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS diatas maka terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,281 pada n 54 adalah 0,2681. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Komunikasi (X1) dinyatakan Valid.

2. Uji Validasi Variabel Kompetensi (X2)

Selanjutnya Uji Validitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan pada variabel Kompetensi (X2) dengan langkah-langkah yang sama pada pengujian Komunikasi. Adapun Hasil Pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.9 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir Pertanyaan 16	0,726	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 17	0,842	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 18	0,621	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 19	0,612	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 20	0,778	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 21	0,639	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 22	0,587	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 23	0,656	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 24	0,674	0,2681	Valid

Pertanyaan yang dituangkan dalam variabel Kompetensi (X2) adalah sebanyak 9 pertanyaan, dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS diatas maka terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,281 pada n 54 adalah 0,2681. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kompetensi (X2) dinyatakan Valid.

3. Uji Validasi Variabel Budaya Kerja (X3)

Selanjutnya Uji Validitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan pada variabel Budaya Kerja (X3) dengan langkah-langkah yang sama

pada pengujian Komunikasi dan Kompetensi. Adapun Hasil Pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.10 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir Pertanyaan 25	0,559	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 26	0,592	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 27	0,586	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 28	0,462	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 29	0,772	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 30	0,660	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 31	0,765	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 32	0,706	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 33	0,749	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 34	0,669	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 35	0,736	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 36	0,853	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 37	0,625	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 38	0,611	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 39	0,462	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 40	0,788	0,2681	Valid

X1 Butir Pertanyaan 41	0,621	0,2681	Valid
X1 Butir Pertanyaan 42	0,681	0,2681	Valid

Pertanyaan yang dituangkan dalam variabel Budaya Kerja (X3) adalah sebanyak 18 pertanyaan, dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS diatas maka terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 pada n 54 adalah 0,2681. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Budaya Kerja (X3) dinyatakan Valid.

4. Uji Validasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya Uji Validitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) dengan langkah-langkah yang sama pada pengujian Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja. Adapun Hasil Pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Y Butir Pertanyaan 43	0,709	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 44	0,877	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 45	0,709	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 46	0,760	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 47	0,771	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 48	0,686	0,2681	Valid

Y Butir Pertanyaan 49	0,835	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 50	0,788	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 51	0,714	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 52	0,504	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 53	0,642	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 54	0,623	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 55	0,780	0,2681	Valid
Y Butir Pertanyaan 56	0,667	0,2681	Valid

Pertanyaan yang dituangkan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebanyak 14 pertanyaan, dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS diatas maka terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 pada n 54 adalah 0,2681. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas untuk melihat instrumen penelitian yaitu kuisisioner, apakah tepat digunakan sebagai alat pengumpul data primer. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk masing-masing variabel-variabel yang ada

dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Dalam variabel Komunikasi (X1) terdapat 15 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Adapun hasil pengujiannya melalui SPSS dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5.12 Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	60,67	25,057	,546	,811
x2	60,76	25,507	,550	,812
x3	60,20	27,411	,248	,827
x4	60,74	25,215	,459	,816
x5	60,89	23,648	,748	,797
x6	60,63	23,823	,565	,808
x7	60,69	26,974	,224	,830
x8	60,72	24,053	,674	,802
x9	60,67	24,113	,555	,809
x10	60,52	25,311	,535	,812
x11	60,93	24,787	,235	,848

x12	60,76	25,394	,414	,819
x13	60,41	25,793	,447	,817
x14	60,44	26,478	,350	,822
x15	60,46	26,291	,419	,819

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpa yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Komunikasi (X1) yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

Dalam variabel Komunikasi (X2) terdapat 9 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Adapun hasil pengujiannya melalui melalui SPSS dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5.13 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x16	35,13	12,077	,627	,830
x17	35,22	10,365	,752	,816

x18	35,04	12,414	,482	,847
x19	34,96	12,565	,476	,847
x20	34,78	12,176	,704	,823
x21	34,85	13,261	,554	,839
x22	34,80	13,448	,493	,844
x23	34,74	13,177	,573	,838
x24	34,70	12,967	,589	,836

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpa yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Kompetensi (X2) yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Dalam variabel Budaya Kerja (X3) terdapat 18 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Adapun hasil pengujiannya melalui melalui SPSS dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5.14 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

x25	70,89	64,667	,517	,914
x26	71,24	61,394	,520	,915
x27	71,39	59,676	,491	,918
x28	71,46	62,367	,360	,922
x29	71,28	60,506	,734	,909
x30	71,19	62,267	,613	,912
x31	71,13	61,775	,733	,909
x32	71,26	59,667	,649	,911
x33	71,11	62,176	,716	,910
x34	70,91	63,180	,664	,911
x35	71,09	60,350	,689	,910
x36	70,96	59,621	,828	,906
x37	70,85	62,317	,570	,913
x38	71,06	62,959	,560	,913
x39	70,85	65,412	,413	,916

x40	71,02	60,585	,753	,908
x41	70,94	62,506	,567	,913
x42	71,09	61,784	,637	,911

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Kompetensi (X2) yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel.

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat 14 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Adapun hasil pengujiannya melalui SPSS dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5.15 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y43	57,35	23,063	,660	,923
Y44	57,28	21,487	,847	,917
Y45	57,39	22,469	,649	,924
Y46	57,19	22,531	,714	,921
Y47	57,15	22,468	,726	,921

Y48	57,30	22,816	,626	,924
Y49	57,09	22,161	,801	,919
Y50	57,13	22,379	,746	,920
Y51	57,41	23,227	,669	,923
Y52	57,24	23,884	,426	,930
Y53	57,07	23,164	,579	,926
Y54	57,26	23,101	,553	,927
Y55	57,33	22,151	,733	,921
Y56	57,24	23,054	,608	,925

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Kompetensi (X2) yang dituangkan dalam kuisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan regresi linear berganda maka dianggap perlu untuk melakukan uji asumsi klasik sebagai salah satu uji persyaratan statistik. Jika dalam model tersebut masih terdapat asumsi klasik maka dapat diartikan bahwa model regresi tersebut masih memiliki bias.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap nilai residual regresi. Data dikatakan normal jika persebaran titik-titik mengikuti garis diagonal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot dan uji Kormogorod Smirnov.

Gambar 5.2 Uji Normalitas Kormogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,15136687
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,104
	Positive	,100
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

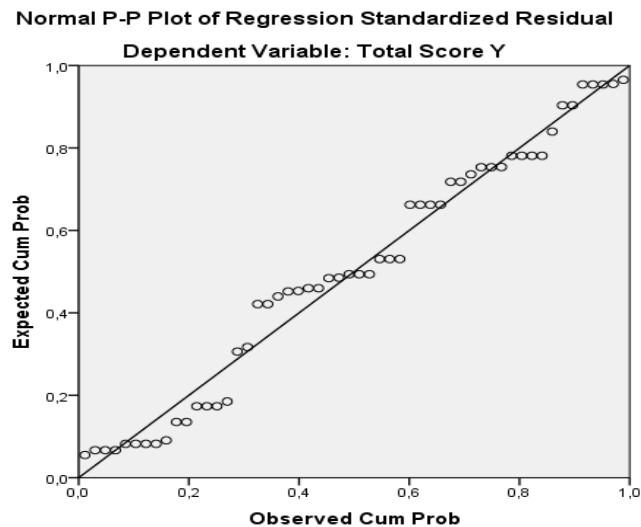
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan tabel hasil uji diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,200 > 005$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Gambar 5.3 Uji Normalitas P-Plot



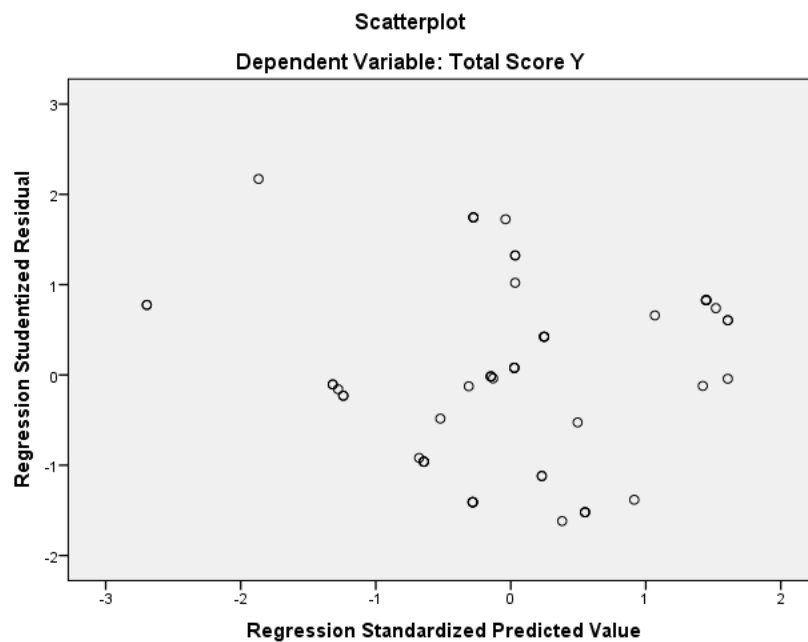
Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonalnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi tersebut telah terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam hal ini peneliti menguji residual antara satu variabel dengan variabel lain. Jika tetap berarti homokedasitas dan jika berbeda berarti heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah

yang homokedasitas dan bukan heterokedasitas. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat dari gambar berikut.

Gambar 5.4 Uji Heterokedasitas



Dari gambar hasil pengujian diatas terlihat bahwa titik-titik yang ada menyebar dan teracak. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heterokedasitas. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi penelitian ini layak digunakan untuk melakukan pengujian.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya. Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau dengan kata lain tidak multikolonieritas.

Tabel 5.16 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total Score X1	,522	1,917
Total Score X2	,486	2,057
Total Score X3	,554	1,806

Tabel hasil uji diatas menunjukkan bahwa VIF dari semua variabel bebasnya memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebasnya tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas.

5.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda adalah metode regresi yang digunakan apabila jumlah variabel bebas yang ada dalam penelitian berjumlah lebih dari satu. Adapun Hasil analisis statistik regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil Tabel dibawah ini.

Tabel 5.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics
		d Coefficients			

	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	18,119	5,592		3,240	,002		
Total Score X1	,163	,115	,171	1,419	,162	,522	1,91 7
Total Score X2	,119	,162	,091	,732	,468	,486	2,05 7
Total Score X3	,375	,072	,609	5,205	,000	,554	1,80 6

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:

- a. 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.
- b. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X1) memilik 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.

- c. 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.

5.1.7 Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial adalah uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh antar masing-masing variabel Komunikasi (X1), Kompetensi (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten. Polewali Mandar. Adapun Hasil pengujiannya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.18 Tabel Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	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

1. Variabel Komunikasi (X1)

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. Variabel Kompetensi (X2)

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. Variabel Budaya Kerja (X3)

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.

b. Uji F (Uji 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 5.19 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).

c. 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 variabel

Kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.20 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.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Variabel Komunikasi (X_1) dalam penelitian ini meunjukkan 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).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki dampak positif namun dalam hal peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, variabel komunikasi ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji T (parsial yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa t hitung (1,419) lebih kecil daripada t tabelnya (2,008).

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iwan Riadi(2010) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Efisiensi Kerja Dosen Akademi Pariwisata Medan. Dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efisiensi kerja dosen.

Di Akademi Pariwisata Medan secara parsial kompetensi lebih dominan dari pada variabel komunikasi. Di hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kompetensi teknis dan kompetensi non teknis. Sedangkan pada pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa etnis dan perbedaan budaya secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komunikasi dosen Akedemi Pariwisata Medan.

Komunikasi yang di ukur melalui indikator intensitas dengan pertanyaan Pimpinan rutin melakukan rapat bulanan sebagai wujud

intensitas komunikasi dengan para pegawai menunjukkan hasil masih terdapat jawaban tidak setuju sebesar 3,7 % dari responden dan juga jawaban cukup setuju sebesar 5,6 %. Bagitu pula untuk pertanyaan Rapat dilaksanakan minimal 3 kali sebelum pelaksanaan kegiatan di dapatkan hasil yang sama. Selanjutnya untuk pertanyaan terkait indikator Efektifitas dengan pertanyaan Pimpinan selalu mengontrol dan berkomunikasi bagaimana perkembangan pekerjaan setiap pegawainya juga menunjukkan masih adanya jawaban tidak setuju dari responden yaitu sebesar 3,7%. Hal ini berarti bahwa aplikasi dari komunikasi dalam hal intensitas dan efisiensi masih belum di internalisasi oleh para pegawai padahal seharusnya masalah intensitas dan efektifitas komunikasi ini menjadi dasar bagi pegawai dalam mengembangkan komunikasi untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

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).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki dampak positif namun dalam hal peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, variabel kompetensi ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji T (parsial yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa t hitung (0,732) lebih kecil daripada t tabelnya (2,008). Penelitian yang dilaksanakan oleh saudari Larasati (2019) dengan judul penelitian Analisis Kompetensi Individu, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dnas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar dimana variabel Kompetensi sama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh saudari Mu'tayunah (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi pegawai dan Budaya kerja terhadap kepuasan Masyarakat dengan kualitas pelayanan sebagai variabel interveening pada Pelayanan Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Semarang. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara budaya organisasi dan kompetensi pegawai pada kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan sebagai variabel interveening.

Kompetensi yang di ukur melalui indikator knowledge dengan pertanyaan "Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki " menunjukkan hasil masih terdapat jawaban tidak setuju sebesar 9,3 % dari responden dan juga jawaban cukup setuju sebesar 9,3

%. Selanjutnya untuk indikator Skill dengan Pertanyaan “saya berinteraksi dengan lingkungan sosial tempat saya bekerja” di dapatkan hasil yang jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,9 % dan cukup setuju 5,6%. Selanjutnya untuk pertanyaan “saya mampu bekerja secara tim dengan keterampilan yang saya miliki” menunjukkan masih adanya jawaban tidak setuju dari responden yaitu sebesar 1,9%. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam hal penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing pegawai masih terdapat pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan kerja mereka. Padahal seharusnya masalah Penempatan ini menjadi dasar bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensi yang dimilikinya untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

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 Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki dampak positif dalam hal peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, variabel kompetensi ini secara parsial memiliki berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji T (parsial) yang dilakukan

dimana hasilnya menunjukkan bahwa t hitung (5,205) lebih besar daripada t tabelnya (2,008). Diantara 2 Variabel lainnya Budaya kerja berdasarkan hasil t menunjukkan variabel yang memiliki tingkat pengaruh paling dominan untuk peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian yang dilakukan oleh saudara Firdaus (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitiannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hal ini berarti bahwa H1 (komunikasi, kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar) dari penelitian ini ditolak karena hanya variabel Budaya Kerja Saja yang terbukti memiliki pengaruh.

5.2.2 Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

Hasil 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 kompetensi 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.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hal ini berarti bahwa H2 (komunikasi, kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar) dari penelitian ini diterima.

5.2.3 Variabel Paling Dominan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Kerja (X3) dengan Nilai B sebesar 0,375 memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar jika dibandingkan dengan variabel Komunikasi dengan nilai B sebesar 0,163 dan variabel Kompetensi dengan nilai B sebesar 0,119.

Hasil penelitian ini dimana variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh paling dominan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Firdaus (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga

variabel penelitiannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo. Namun variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu Kompetensi dan Motivasi. Yang berbeda dr penelitian tersebut dengan yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti meneliti variabel Komunikasi bukan Motivasi sedangkan 2(dua) variabel lainnya yaitu Kompetensi dan budaya kerja adalah variabel penelitian yang sama.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisa hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS, peneliti menarik beberapa kesimpulan :

1. 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.
2. Secara Simultan komunikasi, kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
3. Budaya Kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dalam penelitian ini jika dibandingkan 2(dua) variabel lainnya yaitu komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan serta kesimpulan yang ada, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar agar terus meningkatkan Komunikasi, terutama untuk indikator intensitas. Komunikasi yang baik sangat berperan positif dalam membangun dan mendorong upaya perbaikan kinerja pegawai. Begitu pula untuk hal kompetensi yang merupakan modal dasar yang dimiliki pegawai dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Akan sangat membantu jika kompetensi yang dimiliki oleh pegawai ini bisa dioptimalkan dan terus ditingkatkan serta di tempatkan pada posisi yang benar-benar sesuai. Dari Hasil penelitian terlihat bahwa sebagian pegawai masih merasa ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Hal ini tentu saja memiliki dampak yang sangat serius karna pegawai akan mengalami kesulitan dalam membangun kinerja yang baik jika tidak disesuaikan dengan kemampuan yang mereka miliki.
2. Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar agar terus mempertahankan Budaya kerja yang telah berjalan dalam dinas ini. Terutama dalam hal kerjasama tim. Budaya Kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dalam penelitian ini jika dibandingkan 2(dua) variabel lainnya yaitu komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar oleh karena itu hal ini menjadi poin yang sangat penting untuk terus dipertahankan demi pencapaian tujuan organisasi. Namun Meskipun tergolong bagus budaya kerja yang ada masih terus membutuhkan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

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

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.

Moeliono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Moeheriono, 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 Negri 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

<http://achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id/2012/02/modul-6-metodologi-penelitian-bisnis/> diakses tanggal 12 Desember 2020

Lampiran : Izin Penelitian

 **PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl.Manunggal NO. 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 503/36/IPL/DPMPTSP/II/2021

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Izin Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mamasa Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
3. Memperhatikan :
a. Surat Permohonan Sdr (i) A. MA'RIFAH
b. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : B-0033/Bakesbangpol/B.1/410.7/II/2021, Tgl.26-01-2021

MEMBERIKAN IZIN


Kepada :
Nama : A. MA'RIFAH
NIM/NIDN/NIP : 2018.MM.2.2120
Asal Perguruan Tinggi : STIE NOBEL INDONESIA
Fakultas : -
Jurusan : MAGISTER MANAJEMEN (S2)
Alamat : TAKATIDUNG KEC. POLEWALI KAB. POLMAN

Untuk melakukan Penelitian di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, yang dilaksanakan Pada Bulan Januari s/d Februari 2021 dengan Proposal berjudul "ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN POLEWALI MANDAR"
Adapun Rekomendasi ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Penelitian kepada Bupati Polewali Mandar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Izin Penelitian ini dikeluarkan untu k dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar
Pada Tanggal, 26 Januari 2021

 **KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN**
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

ANDI MASRI MASDAR, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina
NIP : 19740206 199803 1 009

Tembusan:
1. Unsur Forkopinda di tempat;
2. Ka. Dispop Kab. Polman di tempat.

Lampiran : Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth Bapak/Ibu Pegawai (ASN & NON ASN)

Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar
di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : A. Ma'rifah

NIM : 2018.MM.2.2120

Adalah Mahasiswi Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Jurusan Manajemen Pemerintahan Daerah. Dengan ini saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian ini. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

A. MA'RIFAH
NIM: 2018.MM.2.212020

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: tahun
	untuk jawaban 7 sd 8 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban		
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 CS = Cukup Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	CS	TS	STS	
<i>Kemudahan Memperoleh Informasi</i>							
1.	Saya merasakan kemudahan dalam memperoleh informasi tugas dan hal lain yang terkait dengan Dinas						
2.	Saya merasakan bahwa sharing ide, ilmu dan informasi selalu berjalan dengan baik di Dinas ini.						
3.	Pimpinan membentuk group dinas sebagai media/sarana komunikasi untuk mempermudah informasi terkait dinas sampai kepada setiap pegawai						
<i>Intensitas</i>							
4.	Pimpinan Rutin melakukan Rapat bulanan sebagai wujud intensitas komunikasi dengan para pegawainya						
5.	Rapat tim dilaksanakan minimal 3 kali sebelum pelaksanaan kegiatan dinas						
6.	Pimpinan menekankan pentingnya melakukan Komunikasi dalam dalam penyelesaian tugas						
<i>Efektifitas</i>							
7.	Saya selalu melakukan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja terkait penyelesaian tugas yang diberikan						
8.	Pimpinan mengontrol dan berkomunikasi bagaimana perkembangan pekerjaan setiap pegawainya						
9.	Saya melaporkan kepada pimpinan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan						
<i>Tingkat Pemahaman Pesan</i>							
10.	Saya memahami apa yang diperintahkan kepada saya untuk saya kerjakan						

11.	Pemimpin selalu memberikan arahan dan penjelasan kepada saya sampai saya memberikan perintah pekerjaan kepada saya						
12.	Saya mampu merespon dan memahami Komunikasi yang terjalin selama ini dengan pimpinan maupun dengan sesama pegawai						
Perubahan Sikap							
13.	Saya merasa bahwa komunikasi dapat membantu dan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya						
14.	Dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai mempengaruhi kinerja pegawai						
15.	Saya bersedia menerima kritik dan saran dalam penyelesaian pekerjaan saya						

Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	CS	TS	STS	
Knowledge							
16.	Saya mengetahui dan menguasai dengan jelas apa pekerjaan saya.						
17.	Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki						
18.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.						
Skill							
19.	Saya berinteraksi dengan lingkungan sosial tempat saya bekerja						
20.	Saya mampu bekerja secara tim dengan keterampilan yang saya miliki						
21.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan keterampilan yang saya miliki.						
Attitude							
22.	Saya berpegang teguh pada nilai-nilai yang ada pada organisasi						
23.	Saya memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja						
24.	Saya meyakini bahwa penanaman nilai dalam bekerja membantu dalam bekerja.						

Budaya Kerja (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	CS	TS	STS	
Inovasi dan Pengembangan resiko							
25.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan.						

26.	Setiap pegawai menunjukkan keseriusan dengan melakukan inovasi						
27.	Pimpinan melakukan kompetisi inovasi demi mendorong perbaikan kinerja pegawai						
<i>Orientasi Hasil</i>							
28.	Pimpinan lebih fokus pada hasil dari pada proses dalam menyelesaikan pekerjaan						
29.	Setiap pegawai mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan mereka						
30.	Setiap pegawai diizinkan menggunakan metode kerjanya masing-masing.						
<i>Orientasi Orang</i>							
31.	Setiap pegawai di beri pengakuan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik						
32.	Promosi dan penempatan Pegawai mempertimbangkan kemampuan dan skill yang dimiliki.						
33.	Pimpinan memperhatikan hasil pekerjaan setiap pegawainya						
<i>Orientasi Team</i>							
34.	Setiap Bidang membentuk team kerja sendiri untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi						
35.	Setiap pegawai dalam dinas ini mampu bekerja dalam team						
36.	Setiap team kerja mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik						
<i>Keagresifan</i>							
37.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secara ontime dan tidak bersantai- santai.						
38.	Saya akan bersikap cepat tanggap dalam hal pekerjaan saya						
39.	Saya merasa malu jika tidak menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada saya						
<i>Kemantapan</i>							
40.	Kerjasama antar bidang dapat terjalin dengan baik						
41.	Setiap pegawai harus berupaya menjaga agar prestasi kerja yang telah di capai dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi						
42.	Pimpinan mendapatkan loyalitas dari bawahannya						

Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	CS	TS	STS	
<i>Kualitas</i>							
43.	Saya meyakini bahwa kualitas pekerjaan mampu meningkatkan kinerja						
44.	Saya memperhatikan kualitas dalam bekerja						

<i>Kuantitas</i>							
45.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target						
46.	Saya meyakini bahwa banyak pekerjaan berdampak pada peningkatan kinerja dari organisasi						
47.	Saya meyakini bahwa banyaknya pekerjaan dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik						
<i>Kerjasama</i>							
48.	Saya yakin saya bisa bekerja sama dengan orang lain dan bekerja secara team						
49.	Saya menyakini bahwa kerjasama memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan						
50.	Saya yakin setiap orang membutuhkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi						
<i>Tanggung Jawab</i>							
51.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepada saya sesuai dengan target						
52.	Pekerjaan yang di berikan saya kerjakan dengan baik dan penuh tanggung jawab						
53.	Saya meyakini bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan suatu kewajiban						
<i>Inisiatif</i>							
54.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak di kontrol oleh atasan						
55.	Saya berinisiatif menemukan solusi di setiap kendala dalam pekerjaan saya						
56.	Inisiatif sangat dibutuhkan dalam proses penyelesaian pekerjaan						

Terima Kasih

LAMPIRAN

• UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.268$)

1. VALIDITAS KOMUNIKASI

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	Total Score
x1	Pearson Correlation	1	.518**	.279*	.351**	.725**	.188	.082	.300*	.264	.322*	.371**	.034	.061	.504**	.248	.623**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.009	.000	.173	.557	.028	.054	.017	.006	.808	.662	.000	.071	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2	Pearson Correlation	.518**	1	.137	.353**	.457**	.199	-.003	.521**	.324*	.257	.271*	.197	.618**	.417**	-.035	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.325	.009	.001	.148	.981	.000	.017	.061	.047	.154	.000	.002	.799	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x3	Pearson Correlation	.279*	.137	1	.059	.134	.075	-.029	.009	.168	.289*	.019	.233	.246	.060	.476**	.322*
	Sig. (2-tailed)	.041	.325		.674	.334	.590	.838	.950	.225	.034	.894	.089	.073	.667	.000	.017
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x4	Pearson Correlation	.351**	.353**	.059	1	.538**	.549**	.032	.492**	.094	-.066	.215	-.102	.265	.462**	.338*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.674		.000	.000	.819	.000	.501	.634	.119	.464	.053	.000	.012	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x5	Pearson Correlation	.725**	.457**	.134	.538**	1	.632**	.390**	.552**	.429**	.372**	.335*	.094	.246	.323*	.351**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.334	.000		.000	.004	.000	.001	.006	.013	.498	.073	.017	.009	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x6	Pearson Correlation	.188	.199	.075	.549**	.632**	1	.367**	.630**	.447**	.255	.029	.261	.340*	.030	.433**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.173	.148	.590	.000	.000		.006	.000	.001	.063	.837	.057	.012	.830	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x7	Pearson Correlation	.082	-.003	-.029	.032	.390**	.367**	1	.216	.279*	-.037	.068	.090	-.074	.013	.282*	.328*
	Sig. (2-tailed)	.557	.981	.838	.819	.004	.006		.116	.041	.791	.623	.517	.596	.926	.039	.015
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x8	Pearson Correlation	.300*	.521**	.009	.492**	.552**	.630**	.216	1	.638**	.371**	-.038	.445**	.605**	.177	.320*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.950	.000	.000	.000	.116		.000	.006	.783	.001	.000	.200	.018	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x9	Pearson Correlation	.264	.324*	.168	.094	.429**	.447**	.279*	.638**	1	.439**	.009	.622**	.493**	-.061	.252	.647**
	Sig. (2-tailed)	.054	.017	.225	.501	.001	.001	.041	.000		.001	.948	.000	.000	.662	.066	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x10	Pearson Correlation	.322*	.257	.289*	-.066	.372**	.255	-.037	.371**	.439**	1	.295*	.729**	.327*	.217	.327*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.017	.061	.034	.634	.006	.063	.791	.006	.001		.031	.000	.016	.115	.016	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x11	Pearson Correlation	.371**	.271*	.019	.215	.335*	.029	.068	-.038	.009	.295*	1	.112	-.032	.369**	-.066	.429**
	Sig. (2-tailed)	.006	.047	.894	.119	.013	.837	.623	.783	.948	.031		.420	.816	.006	.635	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x12	Pearson Correlation	.034	.197	.233	-.102	.094	.261	.090	.445**	.622**	.729**	.112	1	.381**	-.036	.246	.517**
	Sig. (2-tailed)	.808	.154	.089	.464	.498	.057	.517	.001	.000	.000	.420		.005	.796	.073	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x13	Pearson Correlation	.061	.618**	.246	.265	.246	.340*	-.074	.605**	.493**	.327*	-.032	.381**	1	.027	.131	.530**
	Sig. (2-tailed)	.662	.000	.073	.053	.073	.012	.596	.000	.000	.016	.816	.005		.846	.346	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x14	Pearson Correlation	.504**	.417**	.060	.462**	.323*	.030	.013	.177	-.061	.217	.369**	-.036	.027	1	.208	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.667	.000	.017	.830	.926	.200	.662	.115	.006	.796	.846		.132	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x15	Pearson Correlation	.248	-.035	.476**	.338*	.351**	.433**	.282*	.320*	.252	.327*	-.066	.246	.131	.208	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.071	.799	.000	.012	.009	.001	.039	.018	.066	.016	.635	.073	.346	.132		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total Score	Pearson Correlation	.623**	.617**	.322*	.554**	.799**	.660**	.328*	.737**	.647**	.609**	.429**	.517**	.530**	.437**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. VALIDITAS KOMPETENSI

Correlations

		x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	Total score
x16	Pearson Correlation	1	.661**	.186	.286*	.500**	.419**	.445**	.477**	.484**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.177	.036	.000	.002	.001	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x17	Pearson Correlation	.661**	1	.539**	.379**	.536**	.535**	.439**	.475**	.442**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x18	Pearson Correlation	.186	.539**	1	.275*	.518**	.527**	.336*	.201	.072	.621**
	Sig. (2-tailed)	.177	.000		.044	.000	.000	.013	.146	.604	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x19	Pearson Correlation	.286*	.379**	.275*	1	.581**	.249	.094	.253	.548**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.036	.005	.044		.000	.069	.499	.065	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x20	Pearson Correlation	.500**	.536**	.518**	.581**	1	.592**	.185	.340*	.494**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.180	.012	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x21	Pearson Correlation	.419**	.535**	.527**	.249	.592**	1	.219	.274*	.127	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.069	.000		.111	.045	.361	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x22	Pearson Correlation	.445**	.439**	.336*	.094	.185	.219	1	.597**	.494**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.013	.499	.180	.111		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x23	Pearson Correlation	.477**	.475**	.201	.253	.340*	.274*	.597**	1	.655**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.146	.065	.012	.045	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x24	Pearson Correlation	.484**	.442**	.072	.548**	.494**	.127	.494**	.655**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.604	.000	.000	.361	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total score	Pearson Correlation	.726**	.842**	.621**	.612**	.778**	.639**	.587**	.656**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VALIDITAS BUDAYA KERJA

Correlations

		x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40	x41	x42	Total Score
x25	Pearson Correlation	1	.599**	.440**	.034	.438**	.180	.379**	.251	.567**	.382**	.412**	.518**	.281*	.322*	.081	.427**	.285*	.234	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.805	.001	.194	.005	.067	.000	.004	.002	.000	.039	.017	.560	.001	.037	.089	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x26	Pearson Correlation	.599**	1	.419**	-.082	.414**	.130	.363**	.597**	.375**	.351**	.285*	.429**	.425**	.477**	.409**	.279*	.276*	.318*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.557	.002	.141	.007	.000	.005	.009	.037	.001	.001	.000	.002	.041	.043	.019	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x27	Pearson Correlation	.440**	.419**	1	.016	.376**	.203	.438**	.411**	.610**	.375**	.305*	.426**	.268*	.313*	-.086	.454**	.287*	.419**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.910	.005	.141	.001	.002	.000	.005	.025	.001	.050	.021	.537	.001	.036	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x28	Pearson Correlation	.034	-.082	.016	1	.109	.465**	.430**	.248	.254	.424**	.248	.360**	.200	.187	.505**	.381**	.207	.475**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.805	.557	.910		.434	.000	.001	.070	.064	.001	.070	.008	.147	.177	.000	.004	.133	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x29	Pearson Correlation	.438**	.414**	.376**	.109	1	.454**	.543**	.565**	.750**	.462**	.750**	.736**	.430**	.467**	.270*	.516**	.520**	.519**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.005	.434		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.048	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x30	Pearson Correlation	.180	.130	.203	.465**	.454**	1	.401**	.402**	.411**	.284*	.502**	.517**	.456**	.314*	.456**	.627**	.616**	.518**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.194	.347	.141	.000	.001		.003	.003	.002	.037	.000	.000	.001	.021	.001	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x31	Pearson Correlation	.379**	.363**	.438**	.430**	.543**	.401**	1	.511**	.588**	.726**	.526**	.705**	.349**	.460**	.164	.650**	.298*	.634**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.001	.001	.000	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.235	.000	.029	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x32	Pearson Correlation	.251	.597**	.411**	.248	.565**	.402**	.511**	1	.415**	.362**	.432**	.496**	.561**	.478**	.378**	.511**	.251	.352**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.002	.070	.000	.003	.000		.002	.007	.001	.000	.000	.000	.005	.000	.068	.009	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x33	Pearson Correlation	.567**	.375**	.610**	.254	.750**	.411**	.588**	.415**	1	.480**	.406**	.574**	.389**	.518**	.274*	.468**	.488**	.454**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.064	.000	.002	.000	.002		.000	.002	.000	.004	.000	.045	.000	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x34	Pearson Correlation	.382**	.351**	.375**	.424**	.462**	.284*	.726**	.362**	.480**	1	.634**	.760**	.234	.258	.179	.573**	.338*	.602**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.005	.001	.000	.037	.000	.007	.000		.000	.000	.089	.059	.196	.000	.012	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x35	Pearson Correlation	.412**	.285*	.305*	.248	.750**	.502**	.526**	.432**	.406**	.634**	1	.894**	.317*	.267	.137	.605**	.545**	.561**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.002	.037	.025	.070	.000	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.019	.051	.322	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x36	Pearson Correlation	.518**	.429**	.426**	.360**	.736**	.517**	.705**	.496**	.574**	.760**	.894**	1	.384**	.437**	.204	.664**	.497**	.637**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.001	.138	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x37	Pearson Correlation	.281*	.425**	.268*	.200	.430**	.456**	.349**	.561**	.389**	.234	.317*	.384**	1	.771**	.450**	.607**	.298*	.071	.625**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001	.050	.147	.001	.001	.010	.000	.004	.089	.019	.004		.000	.001	.000	.029	.612	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x38	Pearson Correlation	.322*	.477**	.313*	.187	.467**	.314*	.460**	.478**	.518**	.258	.267	.437**	.771**	1	.470**	.346*	.265	.034	.611**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.021	.177	.000	.021	.000	.000	.000	.059	.051	.001	.000		.000	.010	.053	.806	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x39	Pearson Correlation	.081	.409**	-.086	.505**	.270*	.456**	.164	.378**	.274*	.179	.137	.204	.450**	.470**	1	.169	.412**	.209	.462**
	Sig. (2-tailed)	.560	.002	.537	.000	.048	.001	.235	.005	.045	.196	.322	.138	.001	.000		.221	.002	.128	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x40	Pearson Correlation	.427**	.279*	.454**	.381**	.516**	.627**	.650**	.511**	.468**	.573**	.605**	.664**	.607**	.346*	.169	1	.510**	.594**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.221		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x41	Pearson Correlation	.285*	.276*	.287*	.207	.520**	.616**	.298*	.251	.488**	.338*	.545**	.497**	.298*	.265	.412**	.510**	1	.443**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.037	.043	.036	.133	.000	.000	.029	.068	.000	.012	.000	.000	.029	.053	.002	.000		.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x42	Pearson Correlation	.234	.318*	.419**	.475**	.519**	.518**	.634**	.352**	.454**	.602**	.561**	.637**	.071	.034	.209	.594**	.443**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.089	.019	.002	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.000	.000	.000	.612	.806	.128	.000	.001		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total Score	Pearson Correlation	.552**	.592**	.586**	.462**	.772**	.660**	.765**	.706**	.749**	.699**	.736**	.853**	.625**	.611**	.462**	.788**	.621**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y43	Y44	Y45	Y46	Y47	Y48	Y49	Y50	Y51	Y52	Y53	Y54	Y55	Y56	Y
Y43	Pearson Correlation	1	.664**	.357**	.536**	.487**	.265	.417**	.382**	.583**	.287*	.395**	.524**	.675**	.618**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000	.052	.002	.004	.000	.035	.003	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y44	Pearson Correlation	.664**	1	.778**	.720**	.735**	.582**	.665**	.644**	.561**	.262	.508**	.524**	.664**	.466**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.056	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y45	Pearson Correlation	.357**	.778**	1	.642**	.471**	.593**	.489**	.454**	.600**	.363**	.338*	.292*	.474**	.226	.709**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.007	.013	.032	.000	.101	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y46	Pearson Correlation	.536**	.720**	.642**	1	.706**	.664**	.681**	.597**	.433**	.137	.274*	.445**	.561**	.213	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.323	.045	.001	.000	.122	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y47	Pearson Correlation	.487**	.735**	.471**	.706**	1	.683**	.745**	.815**	.390**	.000	.337*	.318*	.585**	.452**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	1.000	.013	.019	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y48	Pearson Correlation	.265	.582**	.593**	.664**	.683**	1	.684**	.659**	.456**	.165	.225	.316*	.402**	.165	.686**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.232	.102	.020	.003	.232	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y49	Pearson Correlation	.417**	.665**	.489**	.681**	.745**	.684**	1	.928**	.416**	.287*	.511**	.379**	.592**	.590**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.036	.000	.005	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y50	Pearson Correlation	.382**	.644**	.454**	.597**	.815**	.659**	.928**	1	.369**	.196	.444**	.291*	.564**	.573**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.006	.156	.001	.033	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y51	Pearson Correlation	.583**	.561**	.600**	.433**	.390**	.456**	.416**	.369**	1	.679**	.310*	.409**	.556**	.503**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.004	.001	.002	.006		.000	.023	.002	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y52	Pearson Correlation	.287*	.262	.363**	.137	.000	.165	.287*	.196	.679**	1	.562**	.535**	.285*	.386**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.035	.056	.007	.323	1.000	.232	.036	.156	.000		.000	.000	.037	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y53	Pearson Correlation	.395**	.508**	.338*	.274*	.337*	.225	.511**	.444**	.310*	.562**	1	.496**	.434**	.638**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.013	.045	.013	.102	.000	.001	.023	.000		.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y54	Pearson Correlation	.524**	.524**	.292*	.445**	.318*	.316*	.379**	.291*	.409**	.535**	.496**	1	.419**	.320*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.032	.001	.019	.020	.005	.033	.002	.000	.000		.002	.018	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y55	Pearson Correlation	.675**	.664**	.474**	.561**	.585**	.402**	.592**	.564**	.556**	.285*	.434**	.419**	1	.635**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.037	.001	.002		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y56	Pearson Correlation	.618**	.466**	.226	.213	.452**	.165	.590**	.573**	.503**	.386**	.638**	.320*	.635**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.101	.122	.001	.232	.000	.000	.000	.004	.000	.018	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y	Pearson Correlation	.709**	.877**	.709**	.760**	.771**	.686**	.835**	.788**	.714**	.504**	.642**	.623**	.780**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**
 - 1. RELIABILITAS KOMUNIKASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	15

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.827 > 0.50

- 2. RELIABILITAS KOMPETENSI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	9

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.852 > 0.50

3. RELIABILITAS BUDAYA KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	18



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.917 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	14



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.928 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

JenisKelamin

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Laki-Laki	32	59.3	59.3	59.3
	Perempuan	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	SMA	8	14.8	14.8	14.8
	Diploma	2	3.7	3.7	18.5
	Sarjana	33	61.1	61.1	79.6
	Magister	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Variabel Komunikasi

X.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Cukup Setuju	4	7.4	7.4	7.4
	setuju	30	55.6	55.6	63.0
	Sangat Setuju	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Cukup Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	setuju	37	68.5	68.5	74.1
	Sangat Setuju	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	setuju	13	24.1	24.1	24.1
	Sangat Setuju	41	75.9	75.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Cukup Setuju	1	1.9	1.9	5.6
	setuju	34	63.0	63.0	68.5
	Sangat Setuju	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Cukup Setuju	3	5.6	5.6	9.3
	setuju	38	70.4	70.4	79.6
	Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Cukup Setuju	4	7.4	7.4	11.1
	setuju	22	40.7	40.7	51.9
	Sangat Setuju	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	7.4	7.4	7.4
setuju	31	57.4	57.4	64.8
Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
setuju	35	64.8	64.8	68.5
Sangat Setuju	17	31.5	31.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	9	16.7	16.7	16.7
setuju	20	37.0	37.0	53.7
Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	3.7	3.7	3.7
setuju	26	48.1	48.1	51.9
Sangat Setuju	26	48.1	48.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	9.3	9.3	9.3
Cukup Setuju	3	5.6	5.6	14.8
setuju	26	48.1	48.1	63.0
Sangat Setuju	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Cukup Setuju	5	9.3	9.3	11.1
setuju	30	55.6	55.6	66.7
Sangat Setuju	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.13

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	setuju	20	37.0	37.0	40.7
	Sangat Setuju	32	59.3	59.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.14

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	setuju	24	44.4	44.4	46.3
	Sangat Setuju	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.15

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	setuju	27	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Variabel Kompetensi

X.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Cukup Setuju	3	5.6	5.6	9.3
	setuju	34	63.0	63.0	72.2
	Sangat Setuju	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	9.3	9.3	9.3
	Cukup Setuju	5	9.3	9.3	18.5
	setuju	26	48.1	48.1	66.7
	Sangat Setuju	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Cukup Setuju	7	13.0	13.0	14.8
	setuju	24	44.4	44.4	59.3
	Sangat Setuju	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Cukup Setuju	2	3.7	3.7	5.6
	setuju	29	53.7	53.7	59.3
	Sangat Setuju	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	setuju	24	44.4	44.4	46.3
	Sangat Setuju	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	31	57.4	57.4	57.4
	Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	28	51.9	51.9	51.9
	Sangat Setuju	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	25	46.3	46.3	46.3
	Sangat Setuju	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	setuju	21	38.9	38.9	40.7
	Sangat Setuju	32	59.3	59.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Variabel Budaya Kerja

X.25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	33	61.1	61.1	61.1
Sangat Setuju	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.4	7.4	7.4
Cukup Setuju	6	11.1	11.1	18.5
setuju	28	51.9	51.9	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	18.5	18.5	18.5
Cukup Setuju	4	7.4	7.4	25.9
setuju	22	40.7	40.7	66.7
Sangat Setuju	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Cukup Setuju	5	9.3	9.3	25.9
setuju	27	50.0	50.0	75.9
Sangat Setuju	13	24.1	24.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
Cukup Setuju	7	13.0	13.0	16.7
setuju	34	63.0	63.0	79.6
Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
Cukup Setuju	3	5.6	5.6	9.3
setuju	37	68.5	68.5	77.8
Sangat Setuju	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Cukup Setuju	3	5.6	5.6	7.4
setuju	37	68.5	68.5	75.9
Sangat Setuju	13	24.1	24.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.1	11.1	11.1
Cukup Setuju	1	1.9	1.9	13.0
setuju	33	61.1	61.1	74.1
Sangat Setuju	14	25.9	25.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	5	9.3	9.3	9.3
setuju	35	64.8	64.8	74.1
Sangat Setuju	14	25.9	25.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.9	1.9	1.9
setuju	32	59.3	59.3	61.1
Sangat Setuju	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
Cukup Setuju	2	3.7	3.7	9.3
setuju	31	57.4	57.4	66.7
Sangat Setuju	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Cukup Setuju	4	7.4	7.4	9.3
setuju	26	48.1	48.1	57.4
Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
setuju	25	46.3	46.3	50.0
Sangat Setuju	27	50.0	50.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
setuju	36	66.7	66.7	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.39

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	31	57.4	57.4	57.4
Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.40

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Cukup Setuju	4	7.4	7.4	9.3
setuju	29	53.7	53.7	63.0
Sangat Setuju	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.41

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
setuju	30	55.6	55.6	59.3
Sangat Setuju	22	40.7	40.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X.42

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Cukup Setuju	5	9.3	9.3	11.1
setuju	31	57.4	57.4	68.5
Sangat Setuju	17	31.5	31.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

Y.43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	38	70.4	70.4	70.4
	Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	setuju	30	55.6	55.6	59.3
	Sangat Setuju	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	setuju	34	63.0	63.0	68.5
	Sangat Setuju	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	29	53.7	53.7	53.7
	Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	27	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.48

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	setuju	33	61.1	61.1	63.0
	Sangat Setuju	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.49

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	24	44.4	44.4	44.4
Sangat Setuju	30	55.6	55.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y.50

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	26	48.1	48.1	48.1
Sangat Setuju	28	51.9	51.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y.51

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	41	75.9	75.9	75.9
Sangat Setuju	13	24.1	24.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y.52

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	32	59.3	59.3	59.3
Sangat Setuju	22	40.7	40.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y.53

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	23	42.6	42.6	42.6
Sangat Setuju	31	57.4	57.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y.54

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.9	1.9	1.9
setuju	31	57.4	57.4	59.3
Sangat Setuju	22	40.7	40.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y.55

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	setuju	33	61.1	61.1	64.8
	Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.56

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	32	59.3	59.3	59.3
	Sangat Setuju	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

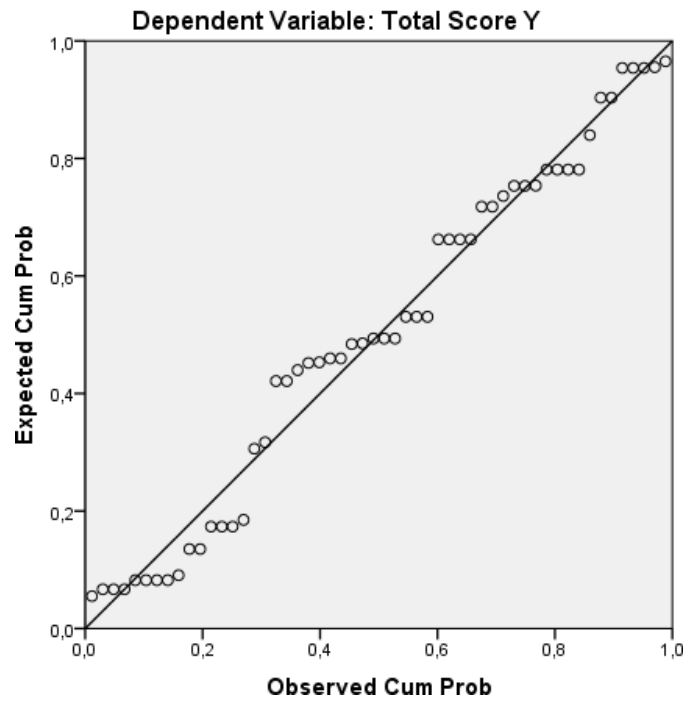
- **UJI ASUMSI KLASIK**
 - 1. UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,151367
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.100
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(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

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 54
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.446
- Nilai dU = 1.680
- Nilai Dw = 1.881
- Kesimpulan = Dw > dU (1.881 > 1.680) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

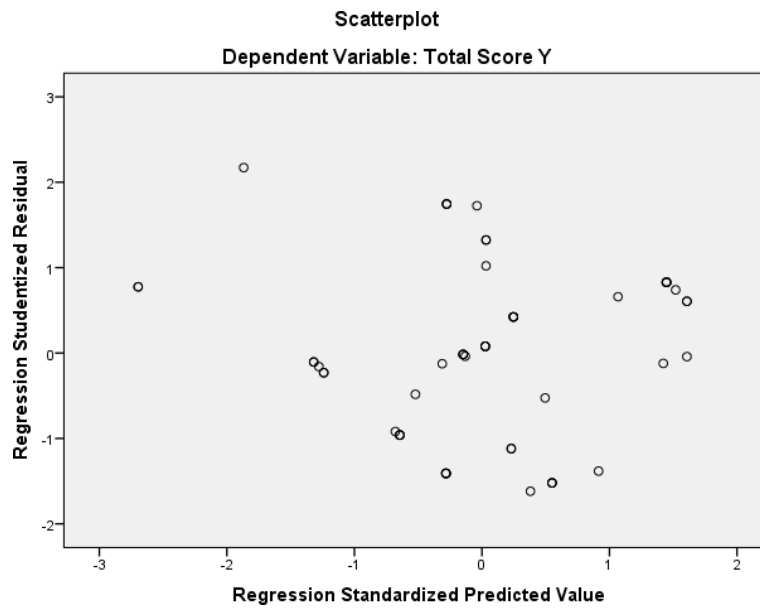
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.598	3.245	1.881

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

b. Dependent Variable: Total Score Y

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.008**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (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

2. **UJI F → F TABEL = 2.79**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	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

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Komunikasi, Kompetensi, Budaya Kerja → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Score X3, Total Score X1, Total Score X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Total Score Y

b. All requested variables entered.

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