

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan

Haeranah

Institute Nobel Makassar

Email: rana090768@icloud.com

Citation: Haeranah (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(2), 247–256.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/82>

Received: 13 Januari 2022

Accepted: 30 Januari 2022

Published: 28 Februari 2022

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

This research aims to analyze the influence of competence, communication and organizational culture on employee performance in the Youth and Sports Office of South Sulawesi Province. The data used in this study is primary data that is the response to questionnaires from respondents with data analysis using multiple linear regression with SPSS 23. The sample in this study was 78 employee respondents at the Youth and Sports Office of South Sulawesi Province. The results of this study showed that competence, communication and organizational culture had a positive and significant influence on the performance of 75.7% of employees and the remaining 24.3% were influenced by other factors not included in this research study.

Keywords: Competence, Communication, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu tanggapan terhadap kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 23. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 75,7% dan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam kajian penelitian ini.

Kata kunci: kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumberdaya manusia yang terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting dalam menunjang aktivitas, kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan maupun instansi. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam segala macam kondisi apapun organisasi harus dapat mengelola apa yang

telah dimilikinya seperti manusia, modal, material dan juga mesin untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Suksesnya suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan untuk mencapai tujuan. Menurut hasil empirik dari Harlinda, Basri, Semmaila, Lamo (2017) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen yang akan diterapkan dari segi fasilitas pendukung, minat dan keahlian yang dapat diimplementasikan sebagai sistem informasi.

Pendapat dari Jallo, A., Mus, A. R., M., & S. 2017 mengenai optimalisasi sumber daya manusia tidak akan terlepas dari prestasi yang akan diraih oleh para pegawai. Peranan strategis didalam organisasi yang menjadi perencana, pemikir serta pengendali aktivitas dalam organisasi. Kinerja yang tinggi membutuhkan pendayagunaan potensi sumber daya manusia yang optimal, sehingga dapat senantiasa memberikan kontribusi yang positif dengan perkembangan organisasi. Wirawan (2009) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan. Faktor internal pegawai dapat dilihat dari sikap, sifat, kepribadian, keinginan dan motivasi, juga tingkat pendidikan serta latar belakang dari budaya. Faktor lingkungan internal perusahaan berupa iklim kerja, kompensasi, metode kerja. Sedangkan faktor lingkungan eksternal perusahaan meliputi krisis ekonomi, inflasi dan lainnya.

Kompetensi berperan sangat penting, dikarenakan kompetensi memiliki kemampuan dasar dari seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Banyak dilihat pada saat ini instansi Pemerintah belum memiliki pegawai yang memadai untuk menunjang aktivitas kerjanya, sehingga dapat dilihat bahwa masih sangat rendah produktivitas kerja mereka, hal ini dibuktikan dengan pencapaian hasil kerja yang belum maksimal dan belum memuaskan maka diperlukanlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar kinerja pegawai tersebut dapat meningkat. Hasil penelitian sebelumnya oleh Silfana Nursain, Baharuddin Semmaila, Amiruddin (2019) dari hasil penelitiannya bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

Selain kompetensi faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan sosial. Salah berkomunikasi akan menyebabkan dampak yang besar terhadap kehidupan organisasi, salah satu contohnya adalah konflik antar pegawai dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama serta kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi dalam berkomunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya sehingga tingkat kerjanya karyawan semakin membaik. Hasil penelitian sebelumnya oleh Kiswanto (2010) dan Femi (2014) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian dari Melani (2012) yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perubahan yang ada berdampak pada perubahan budaya yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian proses adaptasi yang panjang yang harus dilakukan atas keberagaman (diversitas) demografi yaitu ras, suku, jenis kelamin, usia, status fisik, agama, pendidikan dan lainnya. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga

pemimpin pun harus menyadari bahwa terdapat berbagai macam budaya yang bekerja sama dalam suatu organisasi. Budaya merupakan konsep dasar untuk menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Menurut Koesmono (2005) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Schein (2009), Adriaeni dan Gustomo (2012) menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil observasi awal pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan terdapat beberapa permasalahan antara lain adanya kebiasaan buruk seperti menunda pekerjaan, walaupun pegawai tersebut salah satu pegawai yang memiliki skill dan pengetahuan yang diatas rata-rata, kurangnya pemahaman mengenai kerjasama kelompok koordinasi serta diskusi dan sikap ego yang berlebihan yang menghambat peningkatan kinerja mereka. Selain itu juga terlambat datang di kantor, pada saat istirahat makan siang yang terlambat. Indikasi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Kompetensi menurut Wibowo (2012) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain itu pendapat dari Henry Fizal Noor (2007) kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zamannya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah merupakan kompetensi atau kemampuan atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugasnya dalam tempat kerja pada situasi tertentu yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah.

Komunikasi sangat penting bagi manusia, tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi menurut pendapat Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011) adalah pengiriman dan penerimaan dari berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang telah disetujui oleh organisasi dan sifatnya berorientasi untuk kepentingan organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan proses penghasilan, penyaluran dan menerima pesan-pesan dalam keseluruhan proses organisasi. Dalam komunikasi, kemampuan komunikator, keakuratan pesan, proses pengendalian, ketetapan saluran dan menerima pesan merupakan komponen yang sangat penting. Tergantungnya semua komponen itu akan membawa tidak dapat berjalan dengan semestinya. (Soetopo, 2012).

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, tidak berakar pada naurinya dan arena hanya bisa dijelaskan oleh manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi, maka dapat dipahami bahwa budaya organisasi adalah bagaimana budaya tersebut mampu memberikan suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi. (Kreitner dan Kinicki dalam Chatab, 2007). Selain itu menurut Greenberg dan Baron (dalam Soetopo, 2010) budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku dan

ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Berdasarkan definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan keadaan yang ada dalam organisasi sifat-sifat populasi, sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah bagaimana kompetensi, komunikasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan 78 pegawai, pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh dari total populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode analisis menyesuaikan dengan tujuan penelitian, maka dari itu teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk dapat menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap variabel terikat digunakan uji statistik koefisien regresi. Model regresi liniernya (Sugiyono, 2007). Model regresi liniernya adalah:

$$KP = b_0 + b_1Komp + b_2Kom + b_3Bo + e$$

dimana:

KP = Kinerja Pegawai

Komp = Kompetensi

Kom = Komunikasi

B₀ = Budaya Organisasi

b₀ = Konstanta

b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi

e = *Standard error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 78 responden, dan dianggap representatif dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* (*alpha cronbach*). Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitasnya. Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	r _{tabel}	Status
Kinerja	0,776	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,765	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,823	0,60	Reliabel
Budaya organisasi	0,770	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2020

Dari tabel pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha cronbach* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata R hitung > R tabel. Karena Koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kinerja 0,776, variabel komunikasi 0,823, variable budaya organisasi 0,770 dan variabel kompetensi 0,765.

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel. Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.851	3	3.950	86.393	.000 ^b
	Residual	3.384	74	.008		
	Total	15.234	77			

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 86.393, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 3.950. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $86.393 > 3.950$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitung. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Kompetensi (X_1)	0.196	2.870	0,005
Komunikasi (X_2)	0.203	2.064	0.044
Budaya organisasi (X_3)	0.824	7.765	0,000
Konsatanta (b_0)		0.784	

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2020

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} dari budaya organisasi lebih besar dari nilai t_{hitung} dari kompetensi dan nilai t_{hitung} dari lebih besar dari nilai t_{hitung} dari komunikasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi kompetensi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, karena dengan kompetensi yang baik dan berkualitas maka kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk meningkatkan kompetensi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan kompetensi yang baik, maka pegawai akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

Fakta yang terjadi pada lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan adalah dengan latar belakang pendidikan yang sesuai serta pelaksanaan pelatihan yang dilakukan peningkatan kinerja pegawai semakin baik, tingkat kreativitas bekerja dan cara pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kreativitas yang dimiliki mampu bekerja lebih cepat setelah dilaksanakan *training* bagi pegawai baru, pengetahuan yang dimiliki pegawai mampu mendorong pegawai dalam pengambilan keputusan dari setiap permasalahan yang sering terjadi, adanya komunikasi antara rekan kerja dalam kantor akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membantu dalam penyelesaian pekerjaan, pada saat ini pula Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan sudah menerapkan dinamika pegawai ditempatkan pada masing-masing disiplin ilmu yang mereka miliki sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *skill* yang dimilikinya serta seorang pemimpin yang selalu memotivasi pewartanya agar mampu bekerja lebih baik dan memberikan *reward* bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, hal ini pula yang mampu mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulityaningsih (2009); Sriwidodo dan Budi (2010); Yudistira dan Siwantara (2012); Ali Baba (2012); Silfana dan Baharuddin Semmaila (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Namun hal yang berbeda disampaikan hasil penelitian dari Bagus dan Mudiarta (2012) penelitian dari Supiyanto (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam menunjukkan hasil kerja maksimal dan memuaskan maka diperlukan kompetensi agar dapat melaksanakan kinerja yang baik. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang memiliki kinerja yang baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, dapat diukur dari standar yang akan digunakan (Linawati dan Suhaji, 2012). Peningkatan kompetensi diperlukan untuk mendukung kemampuan kerja sekaligus dapat menentukan tingkat kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Komunikasi adalah suatu hal yang penting untuk atasan dan bawahan maupun sesama pegawai dalam instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan efektif akan membuat kinerja pegawai juga akan lebih baik, karena pada dasarnya sumber daya manusia membutuhkan sesuatu untuk dapat bekerja lebih giat sehingga mampu meningkatkan kreativitas juga semangat kerja seseorang dengan kemampuan masing-masing.

Faktanya yang terjadi dapat dilihat pada saat adanya komunikasi dua arah yaitu pegawai yang memiliki hak meminta agar diberikan penjelasan secara detail tentang ekspektasi dari organisasi tersebut serta parameter untuk berhasilnya sebuah tugas. Setiap pegawai harus dapat berkomunikasi dengan baik pada lingkungan kerja dan rekan sekerja ataupun team senior yang bertujuan untuk memahami tugas-tugas setiap individu supaya dapat diselesaikan dengan baik. Para pegawai harus proaktif dalam memberitahu setiap kendala yang ada di lapangan dan berharap adanya komunikasi yang terjalin akan membuat team senior dapat memberi bantuan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil empirik sebelumnya yaitu Sriwidodo dan Budi (2010); Kiswanto (2010); Ali Baba (2012) serta Femi (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta komunikasi tersebut memiliki pengaruh yang dominan. Namun terdapat perbedaan yang dilakukan oleh Kistoyo (2008) dan Melani (2012) yang menyatakan bahwa efektivitas dari komunikasi tidak dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada aspek tersebut di atas maka komunikasi dengan kinerja pegawai sangat berkaitan satu dengan yang lain. Pegawai ternyata membutuhkan komunikasi dua arah agar sebagaimana yang terlihat pegawai yang memiliki hak untuk memberikan penjelasan sebagai parameter ukuran kesuksesan sebuah tugas. Pegawai harus berkomunikasi dengan seniornya agar setiap pegawai memahami apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Budaya organisasi atau *organization culture* adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi yang di dalamnya terdapat unsur integritas, identitas, tanggungjawab, kedisiplinan dan orientasi hasil. Berarti Budaya organisasi merupakan sebuah kerangka kerja dalam menata dan mengarahkan perilaku orang dalam pekerjaan. Budaya organisasi menata dan mengarahkan seseorang untuk memiliki kepekaan tentang kegiatan organisasi.

Fakta yang terjadi menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki integritas yang tinggi sebagai sikap rasa memiliki organisasi dan kejujuran dalam organisasi akan mendorong pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, membuat kesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (pegawai), serta imbalan dan sanksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Koesmono (2005); Schein (2009); Ali Baba (2012) dan Alarbi dan Alyahya (2013) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa

budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil yang nampak untuk dimiliki oleh setiap organisasi sehingga berdampak yang kuat dari budaya organisasi yang kuat juga hal tersebut dikarenakan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Pegawai secara konstan, dimana budaya organisasi tersebut membentuk latar belakang lingkungan, kondisi kerja sikap, perilaku serta persepsi pegawai yang berkaitan dengan kinerja.

Para pegawai sudah memahami tentang keseluruhan tugas serta nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Dapat dijelaskan bahwa apabila dengan adanya peningkatan kompetensi pegawai dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa komunikasi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Dapat dijelaskan bahwa apabila komunikasi pegawai meningkat dan variabel lainnya konstan maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan budaya organisasi dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan adalah budaya organisasi. Jadi pegawai memiliki integritas yang tinggi sebagai sikap rasa memiliki organisasi dan pegawai memiliki kejujuran selama bergabung dalam organisasi akan mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk pihak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya memperhatikan tingkat kompetensi para pegawainya agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai akan menunjang berhasil dan tidaknya pelaksanaan tugas yang telah diberikan selama ini. Dan disini Pihak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan hendaknya dapat memberikan dorongan kepada para pegawai untuk lebih bersemangat dan unggul serta bekerja dengan penuh semangat supaya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan, hal itu dapat mempengaruhi/ memotivasi pegawai lain agar dapat meningkatkan semangat kerja mereka dalam bekerja, sehingga kesalahan maupun pelanggaran yang dapat dilakukan oleh pegawai bisa berkurang serta terwujudnya kinerja pegawai yang maksimal.

Disarankan agar pegawai ikut berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan sosial masyarakat dan pegawai menyesuaikan antara pemenuhan kebutuhan fisiologinya dengan hasil

kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Diharapkan agar pegawai memiliki jiwa integritas yang tinggi sebagai sikap rasa memiliki organisasi dan pegawai memiliki kerjujuran selama bergabung dalam organisasi akan mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriaeni, M. dan P. A. Gustomo. (2012). Analysis the Effect of Emotional Intelligence on Performance Through Leadership Style and Organizational Culture as A Moderator. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*11(3): 250-26
- Alharbi, M. A. dan M. S. Alyahya. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International review of management and Business Research Journal*2(1): 168-175.
- Ali Baba. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. ISSN1411-0393
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 173-184.
- Chatab, N. (2007). Profil Budaya Organisasi, Cetakan kesati. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Femi, F. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*19(8): 75-82.
- Harlinda, Lahuddin, Basri Modding, Baruddin Semmaila, Muchtar Lamo (2017). Effect of management support and user participation on implementation of information systems success and undergraduate programs performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Volume 6, Issue 12, Pages, PP 82-96, ISSN (2):2319 – 1813
- Henry Fizal Noor. (2007). Henry Faizal Noor, *Ekonomi Manajerial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 189
- Jallo, A., Mus, A. R., M., & S. (2017). Effect of corporate social responsibility, good corporate governance and ownership structure on financial performance and firm value: A Study in Jakarta Islamic Index. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wn9uz>
- Kistoyo. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret: Surakarta
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. Disertasi. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kiswanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*6(1): 1267–1439.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, (Jakarta: Grasindo, 2011), hlm. 2

- Linawati dan Suhaji. (2012). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang). Jurnal AkuntansiPerilaku4(2).
- Melani, F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan. Artikel Publikasi Ilmiah. Universitas Sriwijaya. Fakultas Ekonomi.
- Moehersono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Silfana Nursain, Baharuddin Semmaila, Amiruddin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpianna, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 2. No.3 (2010); Juli
- Schein, E. H. (2009). Culture: the missing concept in organization studies. Administrative Science Quarterly 41(2): 229-40.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulistyaningsih, A. (2009). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, Locus of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan KabupatenKlaten.Excellent (1):1
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015: 731-737
- Soetopo, Hendyat. (2010). Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sriwidodo, U. dan A. Budi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 4(1): 47-57.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Yudistira, C. G. dan I. W. Siwantara. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan6(1): 99 –108.