

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROPINSI SULAWESI TENGAH

Moh. Arafah

rhaf_arafah@yahoo.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research is aimed to: 1) analyzing the effect of competence, communication and work culture simultaneously toward the employee performance, 2) analyzing the effect of competence partially towards the employee performance, 3) analyzing the effect of communication partially towards the employee performance, 4) analyzing the effect of work culture partially towards the employee performance. This research is conducted as explanation research in explaining the relation between research variables which involves 58 Employees Of Education and Cultural Office Of Central Sulawesi which is taken using purposive sampling technique. Based on the result of the research using multiple regression analysis, concluded: 1) competence, communication and work culture simultaneously have a positive and significant effect toward the employee performance, 2) partially competence have a positive and significant effect towards the employee performance, 3) partially communication have a positive and significant effect towards the employee performance, 4) partially work culture have a positive and significant effect towards the employee performance.

Keywords: *Competence, Communications, Work Culture, Employee Performance.*

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner – Bantam English Dictionary* (dalam Rivai, 2005:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya

faktor kompetensi, komunikasi dan budaya kerja. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang untuk dapat memberikan kinerja yang lebih unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Namun masalah kompetensi ini sangat jarang sekali diperhatikan oleh pihak manajerial organisasi baik itu dalam organisasi swasta maupun pemerintah, banyak sekali penempatan pegawai yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Komunikasi juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan hal yang memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah. Komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik antara manusia yang berperan pada suatu perusahaan dan

mempunyai pengaruh yang besar dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Faktor lain yang memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai adalah budaya kerja. budaya kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan organisasi diarahkan kepada kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya, terutama karena fungsi dari budaya organisasi yang memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi.

Sebagai unsur pelaksana dan pengelola dunia pendidikan dan kebudayaan di Propinsi Sulawesi Tengah, sesuai dengan visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah yakni ” Terwujudnya Pendidikan dan Kebudayaan yang berkualitas melalui pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi insan cerdas, berbudaya dan berkarakter baik”. tentunya diharapkan pegawai memiliki kompetensi, komunikasi dan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah?

3. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah?
4. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kompetensi, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

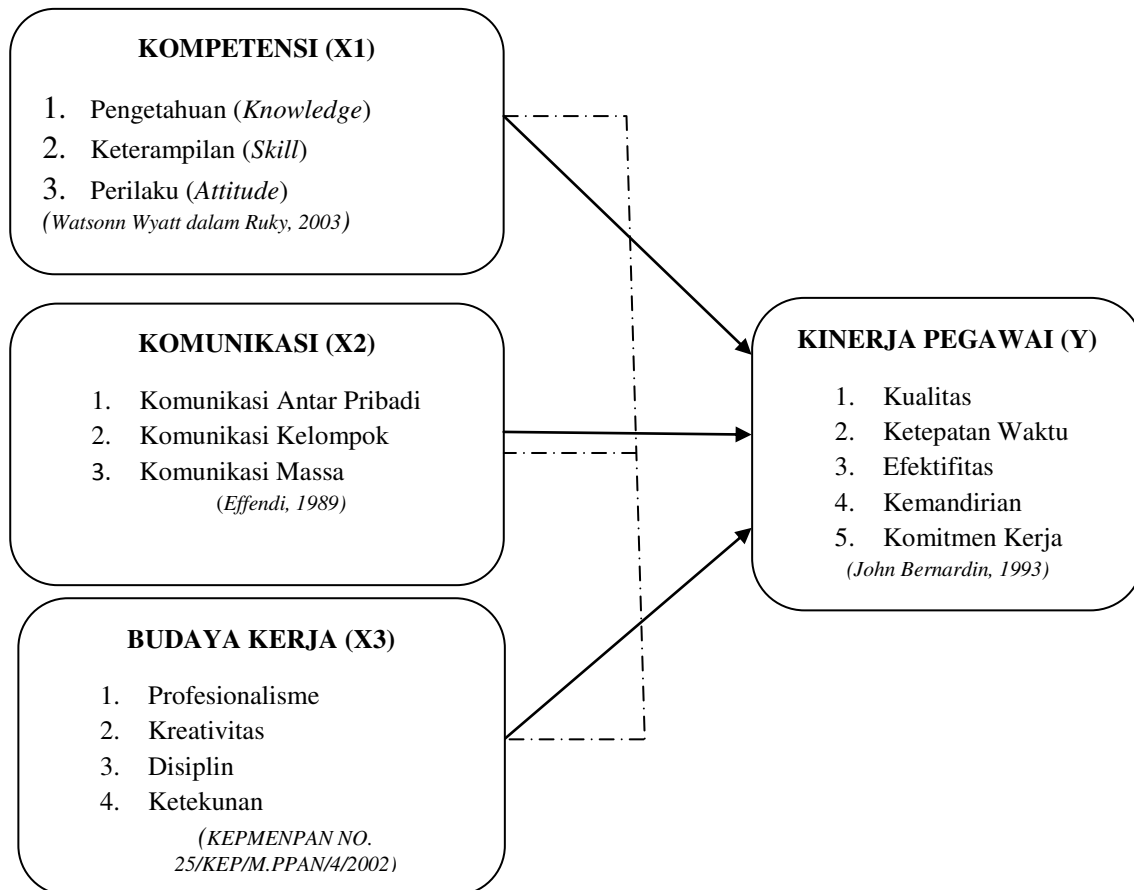
1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan dalam memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan bagi pengembangan penelitian yang akan datang
 - b. Sebagai sumbangan pengembangan ilmu manajemen kinerja organisasi khususnya kinerja pegawai

2. Kegunaan Praktis

a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pegawai negeri sipil khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dalam hal peningkatan kinerja pegawai

b. Hasil ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pegawai negeri sipil khususnya pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dalam penentuan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka sebagai dugaan sementara terhadap permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi, komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
4. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai penelitian *Causalitas Analysis* yaitu percobaan atau riset yang biasanya digunakan untuk menyimpulkan pengaruh dan hubungan (Sugiyono, 2006:67), Riset ini mencoba membuktikan adanya pengaruh variabel kompetensi, komunikasi, dan budaya kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah yang beralamat di Jalan Setia Budi No. 09 Kelurahan Besusu Kecamatan Palu Timur Propinsi Sulawesi Tengah. Alasan peneliti memilih Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah sebagai lokasi penelitian karena institusi ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar mengatur dan mengelola semua kegiatan pendidikan dan kebudayaan di Sulawesi Tengah sesuai dengan visinya yaitu terwujudnya pendidikan dan kebudayaan yang berkualitas melalui pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi insan cerdas, berbudaya dan berkarakter baik". Berdasarkan visi dan tanggung jawab yang besar tersebutlah sehingga sangat dibutuhkan aparatur yang memiliki kinerja yang cukup tinggi dan berkompeten. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2015 sampai dengan bulan Mei 2015.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel

berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
2. Bergelar Pendidikan Sarjana (S1, S2, S3)
3. Lama Bekerja lebih dari 10 Tahun

Dasar pertimbangan peneliti dalam menentukan kriteria tersebut karena pegawai yang telah berstatus PNS dan bergelar sarjana lebih memiliki pengaruh dan menempati posisi jabatan tertentu yang mengetahui banyak tentang instansi tersebut. Sementara pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun telah mengetahui banyak tentang budaya kerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah, Berdasarkan kriteria tersebut maka 65 pegawai masuk dalam kriteria yang telah ditentukan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai.

Defenisi Operasional Variabel dan Cara Pengukurannya

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari: Kompetensi (X1), Komunikasi (X2), dan Budaya Kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Berdasarkan output SPSS 21.0 diperoleh nilai-nilai koefisien validitas yaitu nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk setiap indikator untuk validitas data menunjukkan nilai korelasi antara butir dan skor lebih dari 0,3 dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset. berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument penelitian adalah valid.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset ini masih berada di atas *cut of value* $\geq 0,60$ berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kusioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai

instrumen untuk melakukan pengukuran setiap variabel.

Analisis Distribusi Frekuensi

Kompetensi (X1)

Hasil pengumpulan data responden terhadap tanggapan mengenai variabel kompetensi yang terdiri dari 12 item pertanyaan diperoleh distribusi frekuensi sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Pengetahuan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor	
		1		2		3		4		5		F	F*PJR		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi	0	0,00	1	0,67	18	12,0	30	20,00	9	6,00	58	221	3,81	
2	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik pada pekerjaan Saya	1	0,67	1	0,67	14	9,33	33	22,00	9	6,00	58	222	3,83	
3	Saya paham teori yang berkaitan pekerjaan Saya	0	0,00	0	0,00	15	10,0	30	20,00	13	8,67	58	230	3,97	
4	Saya memberikan ide yang baik dalam bekerja	0	0,00	1	0,67	13	8,67	35	23,33	9	6,00	58	226	3,90	
<i>Mean</i>															3,88

Keterampilan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor	
		1		2		3		4		5		F	F*PJR		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
5	Saya bekerja sama dengan baik pada rekan kerja	0	0,00	0	0	12	8,00	33	22,00	13	8,67	58	233	4,02	
6	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	0,00	1	0,67	9	6,00	38	25,33	10	6,67	58	231	3,98	
7	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	0	0,00	1	0,67	9	6,00	30	20,00	18	12,00	58	239	4,12	
8	Semakin besar beban tugas diberikan semakin besar tanggung jawab Saya	0	0,00	0	0,00	13	8,67	37	24,67	8	5,33	58	227	3,91	
<i>Mean</i>															4,00

Perilaku

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
9	Saya selalu siap membantu siapapun ketika mereka membutuhkan Saya	0	0	1	0,67	8	5,33	40	26,67	9	6,00	58	231	3,98
10	Memiliki semangat	11	7,3	5	3,33	20	13,33	15	10,00	7	4,67	58	176	3,03

	berkompetensi untuk mencapai hasil yang baik													
11	Dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melakukan pekerjaan	3	2	2	1,33	15	10,00	31	20,67	7	4,67	58	211	3,64
12	Menganalisa informasi berkenaan pekerjaan sehingga masalah teratasi.	1	0,7	1	0,67	11	7,33	28	18,67	17	11,33	58	233	4,02
<i>Mean</i>														3,66
<i>Nilai Rata-Rata Total Mean</i>														3,84

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa faktor kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangat penting dalam menjalankan tugas. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai total mean sebesar 3,84 atau dalam kriteria tinggi, dalam artian bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Tengah sudah dapat mendukung pegawai untuk dapat bekerja lebih baik.

Komunikasi (X2)

Distribusi frekuensi variabel komunikasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi dan 15 item pertanyaan. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi

Komunikasi Antar Pribadi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya dipercaya rekan kerja saat berkomunikasi tentang pekerjaan.	0	0,00	1	0,67	13	8,67	37	24,67	7	4,67	58	224	3,86
2	Saya menyapa rekan kerja saat dikantor maupun diluar kantor	0	0,00	1	0,67	13	8,67	39	26,00	5	3,33	58	222	3,83
3	Rekan kerja menerima informasi yang saya sampaikan	2	1,33	9	6,00	15	10,00	25	16,67	7	4,67	58	200	3,45
4	Saat berkomunikasi dengan rekan kerja, saya selalu bersikap sopan	2	1,33	1	0,67	10	6,67	36	24,00	9	6,00	58	223	3,84
5	Saat berkomunikasi, saya memakai bahasa lugas dan jelas	0	0,00	2	1,33	15	10,00	33	22,00	8	5,33	58	221	3,81
<i>Mean</i>														3,76

Komunikasi Kelompok

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
6	Saat menyampaikan informasi ke rekan kerja, informasi saya diterima oleh rekan kerja..	0	0,00	1	0,67	3	2,00	31	20,67	23	15,33	58	250	4,31
7	Rekan kerja cepat tanggap dengan informasi saya	1	0,67	0	0,00	11	7,33	35	23,33	11	7,33	58	229	3,95
8	Informasi yang saya sampaikan dapat dimengerti oleh rekan kerja.	0	0,00	1	0,67	6	4,00	27	18,00	24	16,00	58	248	4,28
9	Saya mendapat informasi yang jelas dari rekan kerja.	0	0,00	0	0,00	7	4,67	34	22,67	17	11,33	58	242	4,17
10	Rekan kerja saya menjadi pendengar yang baik.	0	0,00	0	0,00	3	2,00	41	27,33	14	9,33	58	243	4,19
<i>Mean</i>														4,18

Komunikasi Massa

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
11	kegiatan publikasi melalui media cetak & elektronik penting bagi organisasi	0	0,00	0	0,00	8	5,33	39	26,00	11	7,33	58	235	4,05
12	Saya mendapat informasi dengan mudah tentang organisasi pemerintahan daerah	1	0,67	0	0,00	11	7,33	35	23,33	11	7,33	58	229	3,95
13	Semua informasi tentang organisasi tersedia dimedia cetak dan media elektronik.	0	0,00	0	0,00	4	2,67	40	26,67	14	9,33	58	242	4,17
14	instansi saya menyesuaikan program kerja dengan memanfaatkan media elektronik.	0	0,00	0	0,00	2	1,33	36	24,00	20	13,33	58	250	4,31
15	Media yang tersedia di instansi tempat saya bekerja lengkap dan terbuka untuk umum.	0	0,00	1	0,67	6	4,00	27	18,00	24	16,00	58	248	4,28
<i>Mean</i>														4,15
<i>Nilai Rata-Rata Total Mean</i>														4,03

Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel komunikasi sebagaimana tampak pada tabel 2 menunjukkan bahwa komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil perhitungan frekuensi tanggapan responden diperoleh besaran nilai *mean* rata-rata 4,03 atau dengan kriteria tinggi, sementara faktor utama yang membentuk komunikasi adalah komunikasi kelompok dimana hasil

tanggapan responden diperoleh besaran nilai *mean* rata-rata 4,18 dengan kriteria tinggi.

Budaya Kerja (X3)

Distribusi frekuensi variabel budaya kerja dalam penelitian ini diukur melalui empat dimensi dan 16 item pertanyaan. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

Professionalisme

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saat bekerja saya selalu mengerjakan tugas secara profesional.	0	0	0	0,00	17	11,33	31	20,67	10	6,67	58	225	3,88
2	Saat bekerja saya bertanya jika ada tugas yang tidak sesuai profesi saya.	1	0,7	1	0,67	17	11,33	29	19,33	10	6,67	58	220	3,79
3	Jika bekerja saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	0	0,00	17	11,33	30	20,00	11	7,33	58	226	3,90
4	Saat bekerja saya berusaha dalam menyelesaikan tugas semaksimal mungkin.	0	0	0	0,00	12	8,00	38	25,33	8	5,33	58	228	3,93
<i>Mean</i>														3,88

Sambungan Tabel 4.8

Kreativitas

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor	
		1		2		3		4		5		F	F*PJR		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
5	Saat kerjanya tugas saya bertanya apakah saya mampu	0	0	0	0,00	13	8,67	32	21,33	13	8,67	58	232	4,00	
6	mengaplikasikan informasi baru ke tugas pokok dan fungsi saya.	0	0	1	0,67	9	6,00	39	26,00	9	6,00	58	230	3,97	
7	Saya mendesain pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.	0	0	0	0,00	8	5,33	33	22,00	17	11,33	58	241	4,16	
8	Tanggap saat bekerja dengan menambah informasi diluar pekerjaan	0	0	0	0,00	10	6,67	40	26,67	8	5,33	58	230	3,97	
<i>Mean</i>															4,02

Disiplin

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor	
		1		2		3		4		5		F	F*PJR		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
9	Saya selalu melaksanakan tugas dengan metode tepat.	0	0	1	0,67	7	4,67	42	28,00	8	5,33	58	231	3,98	
10	Saya selalu disiplin bekerja sesuai prosedur yang berlaku.	15	10	6	4,00	19	12,67	11	7,33	7	4,67	58	163	2,81	
11	Saya selalu melakukan setiap pekerjaan dengan teratur.	3	2	3	2,00	16	10,67	31	20,67	5	3,33	58	206	3,55	
12	Saya selalu melakukan setiap pekerjaan dengan rinci.	1	0,7	2	1,33	12	8,00	29	19,33	14	9,33	58	227	3,91	
<i>Mean</i>															3,56

Ketekunan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor	
		1		2		3		4		5		F	F*PJR		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
13	Membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas	0	0,00	0	0,00	2	1,33	36	24,00	20	13,33	58	250	4,31	
14	Tekun melaksanakan pekerjaan	0	0,00	0	0,00	3	2,00	38	25,33	17	11,33	58	246	4,24	
15	Menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tujuan yang ditentukan	0	0,00	0	0,00	4	2,67	46	30,67	8	5,33	58	236	4,07	
16	Selalu menunjukkan tingkat kerajinan jika diberikan pekerjaan.	0	0,00	1	0,67	9	6,00	39	26,00	9	6,00	58	230	3,97	
<i>Mean</i>															4,15
<i>Nilai Rata-Rata Total Mean</i>															3,90

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa faktor budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting didalam menjalankan tugas. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai total mean sebesar 3,90 atau dalam kriteria tinggi, dalam artian bahwa budaya kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Tengah sudah dapat

mendukung pegawai untuk dapat bekerja lebih baik.

Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi dan 15 item pertanyaan. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Kualitas

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Kualitas pekerjaan Saya sesuai standar	0	0	1	0,67	10	6,67	36	24,00	11	7,33	58	231	3,98
2	teliti melaksanakan pekerjaan saya	0	0	2	1,33	12	8,00	30	20,00	14	9,33	58	230	3,97
3	Melakukan pekerjaan rapi dan teliti	0	0	1	0,67	11	7,33	29	19,33	17	11,33	58	236	4,07
<i>Mean</i>													4,01	

Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
4	Menyelesaikan tugas selalu tepat waktu	0	0	1	0,67	6	4,00	36	24,00	15	10,00	58	239	4,12
5	bekerja efektif dengan memaksimalkan waktu yang telah tersedia	0	0	1	0,67	12	8,00	36	24,00	9	6,00	58	227	3,91
6	Dalam menyelesaikan tugas kerja, Saya tidak menunda pekerjaan	1	1	0	0,00	10	6,67	34	22,67	13	8,67	58	232	4,00
<i>Mean</i>													4,01	

Efektifitas

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
7	Pekerjaan saya memenuhi target waktu yang ditentukan	0	0	0	0,00	8	5,33	34	22,67	16	10,67	58	240	4,14
8	Setiap melakukan pekerjaan Saya selalu mengutamakan hasil sesuai dengan target	0	0	2	1,33	19	12,67	29	19,33	8	5,33	58	217	3,74
9	Efektifitas dapat dicapai dengan pengetahuan dan keterampilan kerja	0	0	3	2,00	22	14,67	27	18,00	6	4,00	58	210	3,62
<i>Mean</i>													3,83	

Kemandirian

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
10	Dalam bekerja, Saya mampu bekerja secara mandiri	0	0	1	0,67	13	8,67	32	21,33	12	8,00	58	229	3,95
11	Bertindak menyelesaikan persoalan yang timbul dalam pekerjaan	0	0	1	0,67	15	10,00	30	20,00	12	8,00	58	227	3,91
12	Dalam bekerja, Saya tidak menunggu perintah dari atasan	0	0	1	0,67	18	12,00	26	17,33	13	8,67	58	225	3,88
<i>Mean</i>													3,91	

Komitmen Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Skor
		1		2		3		4		5		F	F*PJR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
13	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan Saya	0	0	0	0,00	2	1,33	36	24,00	20	13,33	58	250	4,31
14	Saya selalu memberikan perhatian penuh untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0,00	4	2,67	37	24,67	17	11,33	58	245	4,22
15	Saya memaksimalkan pekerjaan agar mendapatkan hasil maksimal	0	0	0	0,00	4	2,67	46	30,67	8	5,33	58	236	4,07
<i>Mean</i>													4,20	
<i>Nilai Rata-Rata Total Mean</i>													3,99	

Tabel 4. memperlihatkan bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah yang ditunjukkan dengan diperolehnya total nilai *mean* sebesar 3,99% masuk dalam kriteria tinggi dalam artian bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah melalui lima dimensi yang ada sudah baik atau dengan kata lain pegawai sudah dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan sangat baik.

Hasil Uji Regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 21.0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari 58 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (kompetensi, komunikasi, budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	-0.622	0.495	-1.257	0.214
X1 =Kompetensi	0.211	0.079	2.660	0.010
X2= Komunikasi	0.305	0.118	2.589	0.012
X3=Budaya Kerja	0.661	0.111	5.971	0.000
R- = 0.804 F-Statistik = 33.009				
R Square = 0.647 Sig. F = .000				
Adjusted R-Square = 0.628				

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjust R-Square* = 0,628 atau = 62,80%. Hal ini berarti bahwa 62,80% variabel terikat dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun nilai koefisien korelasi (*multiple R*) adalah sebesar 0,804. Nilai tersebut menunjukkan korelasi variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 80,4%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel kompetensi, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.622 + 0.211X_1 + 0.305X_2 + 0.661X_3$$

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung terhadap nilai F-tabel atau nilai probabilitas terhadap nilai α 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar $0.000 < \text{nilai } \alpha$ 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini memberikan makna bahwa secara simultan variabel X (Kompetensi, komunikasi, dan Budaya Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

1. Kompetensi

Untuk variabel kompetensi, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,211, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,010. Dengan demikian, nilai sig t $< 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

2. Komunikasi

Untuk variabel komunikasi, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,305, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,012. Dengan demikian, nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

3. Budaya kerja

Untuk variabel budaya kerja, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,661, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
3. komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.
4. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

1. Hendaknya Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal. Untuk mengembangkan kompetensi pegawai secara cepat dapat dilakukan dengan mengikutkan pegawai dalam diklat-diklat yang berkaitan dengan tugasnya.
2. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah hendaknya mempertahankan komunikasi yang telah terbangun dengan baik selama ini bahkan sebisa mungkin untuk dapat ditingkatkan lagi. Rapat-rapat evaluasi kinerja internal secara rutin merupakan salah satu upaya dari berbagai upaya lainnya yang dapat dilakukan untuk membangun komunikasi diantara sesama pegawai maupun kepada pimpinan/bawahan. Dengan dilakukannya rapat evaluasi internal secara rutin akan diketahui secara langsung kendala-kendala yang dihadapi seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas sekaligus akan memberikan solusi bersama dari masalah yang dihadapi.
3. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah hendaknya menumbuhkan kebiasaan budaya kerja yang lebih Baik dalam hal Kedisiplinan kerja, Profesionalisme kerja, kreativitas dan ketekunan dalam bekerja, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih baik yang berdampak terhadap terciptanya budaya kerja yang profesional yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini. Penulis mengakui bahwa dalam penyusunan artikel ini telah mendapat banyak bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama kepada Dr. Bakri Hasanudin, SE., M.Si., dan Dr. Mauled Moelyono, SE., MA., Semoga artikel ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat.

DAFTAR RUJUKAN

- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Effendi, Onong Uchjana, 1989. *Dimensi-Dimensi Komunikasi*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veitzhal dan Basri. 2005, *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ruky, Ahmad S. 2003. *SDM Berkualitas; Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfa Beta.
- Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Global*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN.
- Triguno. 2000. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.