

Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil DISHUB

Nur Hasmah Sage¹, Ulyana Muslimin², Firman Alimuddin³, Riza Amalia Rifani⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: nurhasmahsage@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence communication, organizational commitment and competence have on the performance of civil servants at the Department of Transportation. The analytical method used is descriptive quantitative, using primary data sourced from the results of the questionnaires that have been answered by the respondents. The tests used include validity test, reliability test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis and t test (partial), F test (simultaneous), R2 test (coefficient of determination). The results showed that: 1. Communication (X1) test results showed the value of $t = (3.264)$ with a significance value of $0.002 < 0.05$. This value proves that communication (X1) has a significant effect on employee performance. 2. Organizational Commitment (X2) The test results show the value of $t = (0.344)$ with a significance value of $0.733 > 0.05$. This value proves that organizational commitment (X2) has no significant effect on employee performance. 3. Competence (X3) test results show the value of $t = (0.261)$ with a significance value of $0.796 > 0.05$. This value proves that competence (X3) has no effect and is not significant on employee performance.

Keywords: Communication, Organizational Commitment, Competency

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang tersampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia (Wahyudi et al., 2023). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan komunikasi.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Dishub (Dinas Perhubungan) yakni unsur pelaksana Pemda (Pemerintah Daerah) dalam sektor perhubungan dimana diketahui Kepala Dinas yang bertanggung jawab sert berkedudukan

dibawah Bupati melewati Sekda (Sekretaris Daerah). Dishub (Dinas Perhubungan) (Indonesia, 2009) mempunyai fungsi serta tugas untuk menetapkan rencana umum angkutan jalan serta lalu lintas, rekayasa serta manajemen lalu lintas, perizinan angkutan umum, persyaratan teknis serta laik jalan, pengembangan sistem komunikasi serta informasi dalam sektor angkutan jalan, sarana prasarananya lalu lintas, serta menyidik pelanggaran akan persyaratan teknis dan kelaikan jalan maupun perizinan angkutan umum dimana membutuhkan peralatan serta keahlian yang dilakukan selaras pada ketentuan undang-undang.

Sebagai instansi yang membantu pemerintah didalam bidang perhubungan, tentu dibutuhkan sekali Sumber Daya Manusia (SDM) yang bisa menjalankan aktivitas operasional yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan. Pihak dengan peranan besar pada kegiatan operasional suatu organisasi adalah pegawai. Pegawai diminta untuk bisa memiliki sikap secara profesional dalam menjalankan tugasnya untuk bisa bertanggung jawab, jujur, disiplin, tidak membawa masalah pribadi ke tempat bekerja, serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ditemukan melalui observasi awal peneliti pada Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan :

- a. Jarangnya bertemu sesama pegawai yang mengakibatkan kurangnya komunikasi
- b. Penempatan Tugas
- c. Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang .
- b. Untuk mengetahui Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

II. Tinjauan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana harus mampu dalam mengelola dan mempertahankan pegawainya agar mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Angka & Sulawati, 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (Nurnaningsih & Putra, 2022). Sedangkan pengertian lainnya Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Anggerwati & Syamsuriana, 2023).

2.2 Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang artinya memberitahukan. Kata tersebut kemudian berkembang dalam bahasa inggris *communication* yang artinya proses pertukaran informasi, konsep, ide, gagasan, perasaan, dan lain-lain antara dua orang atau lebih. Secara sederhana dapat dikemukakan pengertian komunikasi, adalah proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang sumber atau komunikator kepada seorang penerima atau komunikan dengan tujuan tertentu. Sedangkan komunikasi dalam organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi di suatu dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama di antara berbagai pihak yang berkepentingan. Sebagai makhluk sosial manusia akan selalu berkeinginan untuk berbicara, tukar menukar gagasan, mengirim dan menerima informasi, membagi

pengalaman, bekerja sama dengan orang lain dalam memenuhi kebutuhan, dan sebagainya (Nur, 2021).

Menurut Indikator komunikasi ada 3 (Robbins & dan Judge, 2017, p. 7) yaitu :

- a. Komunikasi dengan atasan
- b. Komunikasi dengan bawahan
- c. Komunikasi dengan sesama rekan kerja

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018:61), Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercemin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang bersal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Indikator Komitmen Organisasi dalam (Busro, 2018, p. 86) menyatakan bahwa:

- a. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi, kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi, memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi, kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.4 Kompetensi

Davis dan Newstroom dalam (Busro, 2018) menjelaskan, “Competency is acapability perspective and people kwnoeledge, especially to impact an ability for need in business via minimizes cost and optimilization services to customer more for less”. Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Serta, Surya dalam (Busro, 2018) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (start up), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (creative), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (opportunity), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (risk bearing), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan sumber daya.

Kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. (Sedarmayanti, 2017, p. 211)

Dengan memiliki kompetensi yang sesuai, seseorang dapat dengan efektif mengatasi tantang yang ada di pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesuksesan organisasi (Permadi et al., 2023).

2.5 Kinerja

Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan (Asike & Muslimin, 2022). Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas. Pengertian kinerja menurut (Ali & Alimuddin, 2021) yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan diartikan untuk mencapai

tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan (Putra, 2021) organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja secara individu ada lima indikator, (Robbins & dan Judge, 2017) yaitu;

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.

III. Metode

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan model analisis deskriptif. populasi adalah adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kab Pinrang, sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Jenis yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner (angket). Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validasi, uji reabilitas, pengujian hipotesis; uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji Koefisien Determinasi (R^2).

IV. Hasil dan Analisis

A. Deskripsi Data

Tabel 5
Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	85%
Perempuan	6	15%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden sebanyak 40 orang (100%). Dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 34 atau 85%, dan jumlah responden perempuan sebanyak 6 atau 15% .

Tabel 6
Karakteristik responden menurut umur

Umur	Jumlah	Presentase
26 – 35 tahun	12	30%
36 – 45 tahun	23	57,5%
> 46 tahun	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa presentase yang berusia 26-35 tahun berjumlah 12 responden atau 30%, selanjutnya yang berusia 36-45 tahun berjumlah 23 responden atau 57,5%, dan yang berusia >46 tahun berjumlah 5 responden atau 12,5%. Dalam penelitian ini lebih banyak responden yang berusia 36-45 tahun yaitu 23 responden.

Tabel 7
Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
D1/D2/D3	4	10%
S1/S2/S3	36	90%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pendidikan Pegawai Negeri Sipil terbanyak pada Dinas Perhubungan Kab Pinrang adalah yang berpendidikan S1/S2/S3 sebanyak 36 orang (90%). Pendidikan D1/D2/D3 sebanyak 4 orang (10%).

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 8
Hasil Pengujian Validitas

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Komunikasi			
	X1.1	0,986	0.312	Valid
	X1.2	0,996	0.312	Valid
	X1.3	0,986	0.312	Valid
2	Komitmen Organisasi			
	X2.1	0,793	0.312	Valid
	X2.2	0,777	0.312	Valid
	X2.3	0,902	0.312	Valid
3	Kompetensi			
	X3.1	0,885	0.312	Valid
	X3.2	0,756	0.312	Valid
	X3.3	0,781	0.312	Valid
4	Kinerja Pegawai			
	Y1.1	0,583	0.312	Valid
	Y1.2	0,662	0.312	Valid
	Y1.3	0,707	0.312	Valid
	Y1.4	0,744	0.312	Valid
	Y1.5	0,657	0.312	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.25, 2023

Hasil uji data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel independen (komunikasi, komitmen organisasi dan kompetensi) dan variabel dependen (kinerja pegawai) dinyatakan valid berdasarkan kriteria hitung bahwa bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan valid. Dapat dipahami bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini dan dapat dijadikan data pada pengolahan data-data lainnya.

2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,989	- Reliabel > 0,60
Komitmen ORG	0,762	
Kompetensi	0,736	
Kinerja Pegawai	0,765	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS V.25 2023

pada tabel 10 diatas dapat kita lihat, bahwa baik variabel independen maupun variabel dependen dengan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60 dengan Variabel X1 memiliki koefisien 0,989, Variabel X2 memiliki koefisien 0,762, Variabel X3 memiliki koefisien 0,765 dan Variabel Y memiliki koefisien 0,765.

3. Analisis Linier Berganda

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.103	5.753		1.582	.122
Komunikasi	.627	.192	.481	3.264	.002
Komitmen org	.078	.226	.051	.344	.733
Kompetensi	.084	.322	.261	.261	.796

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.25 2023

Untuk menguji regresi linier berganda, digunakan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$$\hat{Y} = 9,103 + 0,627 X_1 + 0,078 X_2 - 0,084 X_3$$

Dapat dilihat dari data diatas bahwa pada *constant* (a) 9,103, sedangkan komunikasi (b_1) 0,627, komitmen organisasi (b_2) 0,078, kompetensi (b_3) 0,084. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa konstanta sebesar 9,103, koefisien X_1 sebesar 0,627, koefisien X_2 sebesar 0,078 dan koefisien X_3 sebesar 0,084. Berdasarkan narasi sebelumnya, disimpulkan bahwa:

- Variabel kinerja mempunyai nilai konstanta sebesar 9,103 , dapat diartikan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kompetensi (X_3), maka besaran nilai variabel kinerja pegawai adalah 9,103.
- Variabel komunikasi (X_1) dengan nilai 0,627 yang membuktikan bahwa variabel komunikasi ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,627, dimana indikator variabel lainnya dalam kondisi tetap.
- Variabel komitmen organisasi (X_2) dengan nilai 0,078 yang membuktikan bahwa variabel komunikasi bila ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,078, dimana variabel lainnya dalam kondisi tetap.
- Variabel komitmen organisasi (X_3) dengan nilai 0,084 yang membuktikan bahwa variabel komunikasi bila ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,084, dimana variabel lainnya dalam kondisi tetap.

4. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized B	Std. Error			
1 (Constant)	9.103	5.753		1.582	.122
Komunikasi	.627	.192	.481	3.264	.002
Komitmen org	.078	.226	.051	.344	.733
Kompetensi	.084	.322	.261	.261	.796

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Untuk penelitian ini nilai ttabel adalah 2,028. Jadi berdasarkan informasi uji parsial atau uji t di atas, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai koefisien Komunikasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 3,264 > nilai ttabel 2,028 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan.
- Berdasarkan nilai koefisien Komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 0,344 < nilai ttabel 2,028 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,733 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan.
- Berdasarkan nilai koefisien Kompetensi (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 0,261 < nilai ttabel 2,028 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,796 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan.

5. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.599	3	24.200	3.865	.000 ^b
Residual	225.401	36	6.261		
Total	298.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Komunikasi

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.25 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, F_{hitung} sebesar dengan nilai F_{tabel} adalah 2,87 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3,865 > 2,87$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan kompetensi (X₃) berpengaruh secara bersamaan (simultan) dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

6. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.161	2.502
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Komunikasi				

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.25 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R square adalah 0,244, yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kab Pinrang sebesar 24,4% dan sisanya 75,6% dijelaskan oleh variabel lain.

V. Kesimpulan

Secara parsial variabel komunikasi (X₁) hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hasil uji t atau pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,264 > dari t_{tabel} 2,028 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,002 < 0,05). Sedangkan komunikasi (X₂) Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, dengan hasil uji-t atau secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,344 < dari t_{tabel} 2,028 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,733 > 0,05). Selanjutnya kompetensi (X₃) hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hasil uji t atau pengujian secara parsial menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 (sig = 0,261 > 0,05), sedangkan t_{hitung} sebesar 0,261 < dari t_{tabel} 1,989.

Secara simultan variabel Komunikasi (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan kompetensi (X₃) berpengaruh secara simultan atau bersamaan dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kab Pinrang, hal ini dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 3,865 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,87 sehingga nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau 3,865 > 2,87 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka uji simultan tersebut dapat diterima. Sehingga variabel komunikasi, komitmen organisasi dan kompetensi secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kab Pinrang, dengan demikian hipotesis terbukti.

Referensi

- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113–126.
- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34. <https://doi.org/10.56341/aafj.v1i1.174>
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 115–122.
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Gup.
- Indonesia, P. R. (2009). Undang-undang Republik Indonesia nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan. *Jakarta: Sekretariat Negara*.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina

- Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6.
- Nurnaningsih, N., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama. *Amsir Management Journal*, 3(1), 49–51.
- Permadi, A., Sapada, A. F. A., Asike, A., & Lukman, S. D. S. (2023). Beban, Kompetensi, dan Kompensasi: Kunci Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(1), 1–7.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Brand Equity dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Fiesta Chicken Nugget. *Amsir Management Journal*, 1(2), 71–80.
- Robbins, & dan Judge. (2017). *Manajemen Penilaian kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung). PT Refikan Aditama.
- Sudirman, I., Frihatni, A. A., Mandacan, F., & Sundari, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajer Perhotelan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Parepare Sulawesi Selatan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3).
- Sudirman, I., Nirwana, N., & Syamsuddin, S. (2021). Peran Perpajakan terhadap Pertumbuhan dan Keberlangsungan Bisnis Hotel dan Restoran di Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Wahyudi, W., Sapada, A. F. A., Arifuddin, A., & Suwandi, S. (2023). Tren Baru: Kinerja Unggul di Telkom Plasa Parepare Melalui Dinamika Rekrutmen dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(4), 289–296.