

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU

Abram^{*1}, Maryadi², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}bram11091980@gmail.com, ²maryadi@stienobel-indonesia.ac.id

³sylviaakuntansi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juni 2021. Populasi penelitian adalah semua Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 55 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan Kurang signifikan variabel Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 3) Terdapat pengaruh positif dan Kurang signifikan variabel Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan (simultan) pada Budaya Organisasi sedangkan Pengaruh Komunikasi dan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan Kurang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 5) Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Nrgara di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah variabel Budaya Organisasi.

Kata Kunci: :Komunikasi, Budaya Organisasi, SDM dan Efektivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Communication, Organizational Culture and Human Resources on the Work Effectiveness of Employees at the Kalumpang District Office, Mamuju Regency.

This research approach uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as the main data collection tool. This research was conducted in the Kalumpang sub-district, Mamuju district in June 2022. The research population was all employees in the Kalumpang sub-district, Mamuju district, totaling 55 people.

The results showed that (1) there was a positive and less significant influence of the Partial Communication Effect variable on Employee Work Effectiveness in Kalumpang sub-district, Mamuju district (2) there was a partial positive and significant influence on Organizational Culture variable on Employee Work Effectiveness in Kalumpang sub-district, Mamuju district (3) there is a positive and less significant influence of the Human Resources variable partially on the Work Effectiveness of Employees in the Kalumpang sub-district, Mamuju district (4) there is a positive and significant (simultaneous) influence on Organizational Culture while the Effect of Communication and Human Resources has a positive and less significant effect on Work Effectiveness of Employees in Kalumpang sub-district, Mamuju district (5) the dominant variable influencing the performance of the State Civil Apparatus in Kalumpang sub-district, Mamuju district is the organizational culture variable.

Keywords: Communication, Organizational Culture, SDM and Employee Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak lembaga atau organisasi tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan pegawai.

Suatu komunikasi dan Budaya Organisasi yang baik akan menghasilkan arus informasi dan Budaya Organisasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan bawahan. Sehingga tujuan organisasi atau kantor dapat tercapai. Komunikasi dan Budaya dalam organisasi adalah saluran untuk memberi atau menerima, pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara antara sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu pemerintah yang baik (*good governance*) merupakan hal yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik perlu adanya pembagian kerja yang jelas, mekanisme kontrol, kolaborasi dan koordinasi tugas. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparat pemerintah saat ini. Untuk mewujudkan administrasi negara dalam kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan khususnya di Kabupaten Mamuju perlu ditingkatkan.

Supaya dapat menjarnin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangatlah perlu diperhatikan struktur organisasi dan kemampuan sumber daya manusia. Struktur organisasi sangat membantu dalam memfungsikan seluruh tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi masing-masing sebagaimana yang diharapkan dari visi - misi dan tujuan instansi pemerintah Kecamatan Kalumpang yaitu “Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, Berbudaya, dan Inovatif”

Sedarmayanti (2010:323) menyatakan bahwa penataan kelembagaan penyelenggaraan pemerintah daerah hendaknya dilakukan dengan sungguh- sungguh sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Perubahan dan penataan kelembagaan terkenal dengan istilah *reinvention* yaitu transformasi dasar sistem pemerintahan dan organisasi pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kemampuan beradaptasi dan berinovasi, sehingga tidak hanya memperbaiki efektivitas yang ada, namun juga menciptakan kelembagaan yang mampu memperbaiki efektivitas bila lingkungannya berubah.

Dari uraian di atas, jelas menunjukkan bahwa dalam penataan kelembagaan yakni organisasi pemerintahan, struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut, seperti bagan struktur Kecamatan dibawah ini :

Seperti yang dijelaskan oleh Kurniawan (2009:79). Kemampuan Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pekerjaan yang dibebankan kepada seluruh pegawai dan juga diharapkan tercapainya tujuan dari sebuah organisasi atau instansi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Menurut Everett M. Rogers seorang pakar Sosiologi Pedesaan Amerika memberikan pengertian: "Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka". Menurut Handoko (2006 : 224) memberikan pengertian : "Komunikasi sebagai proses perindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari

seseorang ke orang lain ".

Budaya menurut pendapat dari Edward Burnett Tylor dalam Taliziduhu Ndraha (2012: 43) meliputi Culture dan Civilization, yaitu "budaya adalah keseluruhan yang kompleks terdiri dari ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan lainnya juga kebiasaan yang diperoleh seseorang sebagai anggota masyarakat".

Menurut Moenir (2006: 116), kemampuan atau skill adalah berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan ditujukan kepada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia.

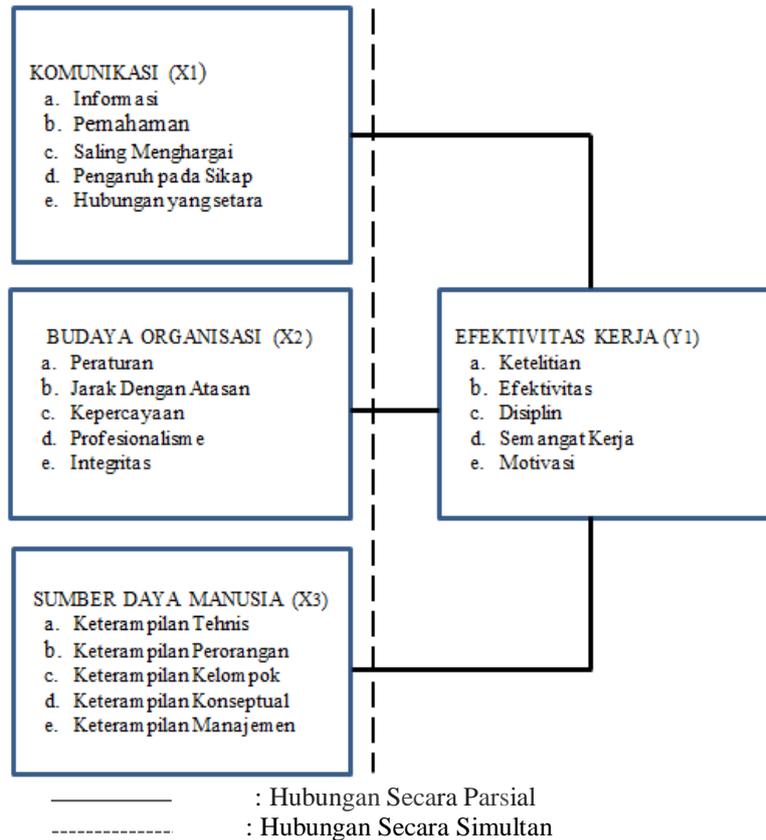
Menurut Saxena (1986:07) dalam Indrawijaya (2014), efektivitas suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas.

Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak yang lain. Semakin berkembangnya suatu organisasi maka sebagian tanggung jawab dan wewenangnya didelegasikan kepada bawahannya. Dalam mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab, salah satu faktor penting bagi pelaksanaan tugas tersebut adalah adanya unsur kepercayaan yang besar terhadap bawahan. Namun hal tersebut tidak dapat tercapai begitu saja, karena banyak hambatan yang mungkin saja bisa terjadi dalam proses komunikasi seperti perbedaan dalam persepsi dan bahasa, pendengaran yang buruk, keterlibatan emosional, perbedaan budaya, dan gangguan fisik.

Kantor Kecamatan Kalumpang merupakan bagian dari administratif negara Indonesia di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten. Mamuju, yang dipimpin oleh seorang camat dan dibagi beberapa Desa. untuk mendorong pegawai agar lebih produktif tidaklah mudah. Efektivitas kinerja yang baik pada pegawai, tidak hanya menyangkut dalam hal penjadwalan kerja pegawai, tetapi Kemampuan Sumber Daya Manusia dan komunikasi serta Budaya Kerja yang baik juga penting, oleh karena itu menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil antara pimpinan dan pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati sehingga Efektivitas Kerja pun dapat ditingkatkan., Selain itu, Budaya kerja dalam organisasi menjadi penting untuk menjadi perhatian agar dapat menyesuaikan kondisi budaya masyarakat setempat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, Peningkatan kualitas sumber daya pegawai juga menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas- tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Hal inilah yang melatar belakangi penulis melakukan penelitian dan menganalisis lebih mendalam melalui

kegiatan Penelitian yang berjudul **"Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju"**

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh yang signifikan secara Parsial dari Variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber daya manusia terhadap Efektifitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang
2. Ada Pengaruh yang Signifikan secara Simultan dari Variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber daya Manusia terhadap Efektifitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang.
3. Pengaruh yang paling signifikan secara Parsial dan Simultan adalah Variabel Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 3 bulan Januari - Maret 2021. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah pegawai Pemerintah

Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 55 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan maupun keterwakilan dari populasi yaitu jumlah pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 55 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Ket
<i>Variabel Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang (Y)</i>	1	0,448	0,265	Valid
	2	0,381	0,265	Valid
	3	0,675	0,265	Valid
	4	0,637	0,265	Valid
	5	0,469	0,265	Valid
<i>Variabel Komunikasi (X₁)</i>	1	0,484	0,265	Valid
	2	0,469	0,265	Valid
	3	0,435	0,265	Valid
	4	0,333	0,265	Valid
	5	0,650	0,265	Valid
<i>Variabel Budaya Organisasi (X₂)</i>	1	0,446	0,265	Valid
	2	0,565	0,265	Valid
	3	0,572	0,265	Valid
	4	0,454	0,265	Valid
	5	0,428	0,265	Valid
<i>Variabel SDM (X₃)</i>	1	0,496	0,26	Valid
	2	0,742	0,26	Valid
	3	0,658	0,26	Valid
	4	0,402	0,26	Valid
	5	0,525	0,26	Valid

Sumber.: Data Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Ket
Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang (Y)	0	Reliabel
Pengaruh Komunikasi (X ₁)	0	Reliabel
Pengaruh Budaya Organisasi (X ₂)	0	Reliabel
Pengaruh SDM (X ₃)	0,494	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha < 0,50 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih Kecil dari 46 % (< 46 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.342	2.814		2.610	.012		
	TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411	.644	1.553
	TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007	.508	1.968
	TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076	.524	1.908

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y=7,342 + 0,097X_1 + 0,435X_2 + 0,169X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 7,342 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia nilainya tetap/konstan maka Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar 7,342.
2. Nilai koefisien regresi Pengaruh Komunikasi (X1) sebesar 0,097 berarti ada pengaruh positif Pengaruh Komunikasi terhadap Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,097 sehingga apabila skor Pengaruh Komunikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,097poin.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,435 berarti ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,435 sehingga apabila skor Budaya Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,435 poin.
4. Nilai koefisien regresi SDM (X3) sebesar 0,169 berarti ada pengaruh positif SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,169 sehingga apabila skor SDM naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar 0,169 poin.

Uji t (secara parsial)**1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)**

- a) Merumuskan hipotesis
H₀ : b₁ = 0, artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
H_a: b₁ ≠ 0, artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak berpengaruh variabel Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Komunikasi sebesar 0,829 dengan tingkat signifikan sebesar 0,411.
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas (n-k-1) = 51. yang ditentukan t tabel sebesar 2,006.
- d) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel Oleh karena t hitung sebesar 0,829. lebih Kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variable Komunikasi tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Efektivitas Aparatur Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)

- a) Merumuskan hipotesis
H₀ : b₂ = 0, artinya X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
H_a: b₂ ≠ 0, artinya X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Budaya Organisasi sebesar 2,823 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas (n-k-1) = 51 yang ditentukan t tabel sebesar 2,006
- d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel Oleh karena t hitung sebesar 2,823 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Budaya Organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

3. Pengaruh SDM (X3) terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)

- a) Merumuskan hipotesis
H₀ : b₃ = 0, artinya X3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Ha: $b_3 \neq 0$, artinya X3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak berpengaruh variabel SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 1,812 dengan tingkat signifikan sebesar 0,076.
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 51$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,006.
- d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel
Oleh karena t hitung sebesar 1,812 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel SDM tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.746	3	9.582	14.459	.000 ^b
	Residual	33.799	51	.663		
	Total	62.545	54			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis
H0 : $b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
Ha: $b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b) Menghitung nilai Fhitung
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 14,459 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 51$ dan ditentukan nilai Ftabel = 2,79.
- d) Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel
Oleh karena nilai F hitung sebesar 14,459, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM secara simultan

berpengaruh terhadap Efektivitas Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 14,459, lebih besar dari F table = 2,79 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Variabel yang paling Dominan

Tabel 5. Hasil Uji Dominan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.342	2.814		2.610	.012
	TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411
	TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007
	TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai betastandardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM maka yang mempunyai pengaruh yang paling Dominan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju adalah variabel Budaya Organisasi (X2). Yang memiliki nilai F hitung sebesar 2,823 dengan signifikan 007 dan penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,460 atau 46 % yang sesuai dengan table dibawah ini:

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.678 ^a	.460	.428	.814	.460	14.459	3	51	.000	2.091

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,460 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM mempunyai kontribusi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 46 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terungkap dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Komunikasi pada Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju**

Pengaruh Komunikasi memiliki thitung sebesar 0,829 lebih Kecil dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Pengaruh Komunikasi tidak signifikan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Pengaruh Komunikasi tidak terlalu signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di bandingkan Budaya Organisasi di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. Hal ini terjadi disebabkan karena adanya dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (internal communication) dan komunikasi yang terjadi diluar organisasi (external communication).

Dari Pembahasan dan analisis datanya bahwa Pada Pengaruh Komunikasi yang memiliki thitung sebesar 0,829 lebih Kecil dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,006 ini, mengindikasikan bahwa Pengaruh Komunikasi, tidak terbukti dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang, dan begitu pula sebaliknya. Sehingga Pengaruh Komunikasi, kurang berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai disebabkan karena Faktor Internal dan Eksternal di Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Tidak sejalan dengan Penelitian Azizah Hanum, tahun 2022 dengan judul ” PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO PERLENGKAPAN DAN PENGELOLAAN ASET PROVINSI SUMATERA UTARA Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara dan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah mengolah data yang didapatkan dari hasil angket dan kemudian hasil penelitian ini akan diolah sedemikian rupa menggunakan analisis korelasi product moment. Kemudian dilakukan pengujian terhadap setiap variabel dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi produk momen, diperoleh korelasi sebesar 0,758, sedangkan nilai korelasi dalam tabel adalah 0,374. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya, sebab $0,758 > 0,374$. Berarti dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara. Dan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t (hitung) adalah 5,928. Sedangkan nilai t (tabel) adalah 2,056 (taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2$, $28-2 = 26$ yaitu $t(tabel) = 0,05, (28) = 2,056$). Jadi nilai t (hitung) lebih besar daripada t (tabel) atau $5,928 > 2,056$. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dapat diterima kebenarannya, yakni adanya pengaruh yang bermakna antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai.

Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena t hitung sebesar 2,823. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variable Budaya Organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Sejalan dengan Penelitian aca herwansyah, tahun 2018 dengan Judul, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Antapani Kota Bandung. Berdasarkan hasil peninjauan dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kecamatan Antapani Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai Kecamatan Antapani. Hal ini terlihat dari indikator: Masih kurangnya kualitas kerja pegawai ,Masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menduga disebabkan oleh pelaksanaan budaya organisasi yang kurang maksimal hal tersebut dapat dilihat dari indikator :Kurangnya perhatian pegawai kepada hal yang rinci dan cermat, Kurangnya keagresifan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipan, wawancara dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik sensus disebarkan kepada 21 responden. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk pengolahan data adalah menggunakan rumus Rank Spearman untuk mengukur validitas data dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis yaitu berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan, bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang erat terhadap efektivitas kerja Pegawai yaitu sebesar 72.7%. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai Kecamatan Antapani Kota Bandung. Pengaruh tersebut bersifat positif. Saran dari peneliti yaitu Pemimpi sebaiknya lebih memperhatikan pegawainya dengan senantiasa melakukan pengawasan dan evaluasi hasil kerja pegawai secara rutin. memberikan motivasi, pengarahan agar pegawai bekerja lebih semangat, lebih teliti, dan cepat tanggap.

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena thitung sebesar 1,812 lebih Kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel SDM Kurang signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Tidak sejalan dengan Penelitian Astutik Maryadi, 2012, tentang “ menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)” .Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey.Sampel ditentukan dengan metode random sampling sebanyak 260 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, tingkat pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sedangkan sikap terhadap pekerjaan berpengaruh tidak signifikan. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel keterampilan, artinya keterampilan berpengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja karyawan pelaksana, dengan total pengaruh sebesar 62,74% (pengaruh langsung sebesar 56,7%). Secara simultan, kualitas SDM (tingkat pengetahuan, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pelaksana. Nilai pengaruh kualitas SDM terhadap efektivitas kerja adalah sebesar

70,17% dengan pengaruh langsung sebesar 58,01%. Efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), dengan total pengaruh sebesar 80,28%, artinya perubahan kinerja karyawan pelaksana dipengaruhi oleh perubahan efektivitas kerja sebesar 80,28%. Efektivitas kerja karyawan merupakan variabel intervening variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pelaksana, karena terjadi peningkatan pengaruh variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 10,11% jika melalui variabel efektivitas kerja.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 14,459, berarti variable bebas/independen (X) yang meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 14,459 lebih besar dari F tabel = 2,79 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,460 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM mempunyai kontribusi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju sebesar 46%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver.23 maka diketahui bahwa variabel bebas/independen (X2) Budaya Organisasi sangat signifikan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel Komunikasi (X1) dengan nilai thitung 0,829 < t tabel 2,006
- Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai thitung 2,823 > t tabel 2,006
- Variabel Kemampuan SDM (X3) dengan nilai thitung 1,812 < t tabel 2,006

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variable yang meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah variabel Budaya Organisasi X2.

KESIMPULAN

Setelah melewati semua proses penelitian mulai dari pengumpulan data, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik hingga uji hipotesa akhirnya tiba pada kesimpulan :

1. Variabel Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan SDM secara parsial berpengaruh positif dan tidak semua signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju.

2. Variabel Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisas, dan Kemampuan SDM secara simultan berpengaruh positif dan tidak semua signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju.
3. Dari ketiga Variabel independen (X) yaitu Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisas, dan Kemampuan SDM yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah Variabel Budaya Organisasi (X2)

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bennis,W. (2011). *Leading in unneving times*. MIT Sloan Management Reviev. Vol. 18, No. 6: 7-10.
- Dessler, Gary. (2007). *Terjemahan Paramita Rahayu, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta. PT. Indeks
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit;Jakarta. Kencana.
- Effendy., Onong, Uchjana. (2005). *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2011). *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. (2010). *Manajemen Personaliala dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Istianto, Bambang. (2011). *Manajemen Pemerintahan Dalam Persfektif Pelayanan Publik*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Khuntia, R., and Suar, D. (2004). *A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers*, *Journal of Business Ethics*, Vol 49, No 1, pp. 13-26.
- Kumorotomo,Wahyudi., dan Agus, Subando, Margono. (2011). *Sistem informasi manajemen dalam organisasi-organisasi publik*. Gadjah Mada University Press.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Lussier, Robert, N., and Achua, Christopher, F. (2010). *Leadership: Theory, Application, and Skill Development*. 4th Edition. Mason-Ohio: South- Western Cengange Learning.

Runtunuwu, H, J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(3).

Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.

Hasibuan, P, S., Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara. Jakarta.