

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN MAJENE

Takbir^{*1}, Harlindah Harniati Arfan², Mukhtar Hamzah³

^{*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}takbiramir@gmail.com, ²harlindah@stienobel-indonesia.ac.id, ³mukhtarhamzah61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan Bulan Mei 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene yang berjumlah 48 orang dengan menggunakan sampel jenuh dalam menentukan sampel penelitian sehingga sampel berjumlah 48 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene 2) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene 3) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene 5) Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Kata kunci : Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: The Influence of Competence, Communication and Organizational Culture on the Performance of Employees of the Department of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency, as well as the most dominant variables influencing the performance of employees of the Office of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Office of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency. The time of the research was conducted in May 2023. The research population was all employees of the Office of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency, totaling 48 people using a saturated sample in determining the research sample so that the sample totaled 48 respondents.

The results showed that: 1) competence has a positive and significant effect on the performance of employees of the Office of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency 2) communication has a positive effect on the performance of office employees of the Office of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency 3) organizational culture has a positive effect on employee performance Office of Agriculture, Livestock and Plantation Office of Majene Regency 4) There is a positive and significant influence of competence, communication and organizational culture simultaneously on the performance of employees of the Office of Agriculture, Livestock and Plantation Office of Majene Regency 5) Competency variables that have the most dominant effect on performance of employees of the Office of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency.

Keywords: *Competency, Communication, Organizational Culture and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Undang-Undang No. 34 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang menyebutkan: “kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil”. Berdasarkan Undang-Undang tersebut maka pemerintah berusaha untuk menyiapkan tenaga sumber daya manusia yaitu para pegawai negeri sipil yang berkompeten agar dapat menghadapi persaingan yang semakin tajam di era modern dan menciptakan pelayanan yang maksimal. Adapun dalam PERMENPANRB No. 3 Tahun 2020 tentang manajemen talenta aparatur sipil negara menyebutkan bahwa: “memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi”. Dan juga dalam PERMENPANRB No. 38 Tahun 2017 juga mengatur tentang standar kompetensi jabatan aparatur sipil negara dalam pasal 3 standar kompetensi ASN meliputi identitas jabatan, kompetensi jabatan dan persyaratan jabatan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur pengembangan karier PNS tidak lagi menggunakan sistem daftar urut kepangkatan (DUK), melainkan melalui sistem merit. Sistem merit ini merupakan pengembangan karier PNS yang mana mengacu pada kualifikasi, kompetensi, kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur dan kecacatan.

Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pertanian, subbidang perkebunan dan peternakan maka agar pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan

Kabupaten Majene lebih berdaya guna dan berhasil guna dengan mewujudkan visi berdaya saing dan berkualitas menuju ketersediaan pangan dan kesejahteraan petani.

Wujud nyata dari prinsip kompetensi dapat dilihat dari dilakukannya upaya penilaian kebutuhan dan evaluasi terhadap tingkat kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia yang ada serta upaya perbaikan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tanpa diterapkannya prinsip profesionalisme dan kompetensi akan menyebabkan pemborosan dalam menyelenggarakan pemerintahan. Dalam peningkatan kompetensi aparatur strategi peningkatan kompetensi perlu diformulasikan dalam upaya menjalankan paradigma baru pemerintahan yaitu *clean government* dan *good governance*.

Clean government merupakan tuntutan pemerintahan saat ini dan untuk melaksanakan hal tersebut profesionalisme aparatur yang dicirikan oleh meningkatnya kompetensi, merupakan prasyarat yang harus dimiliki aparatur Pegawai Negri Sipil. Apabila seorang pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, perilaku berupa motif yang kuat untuk melampaui standar, serta sifat dan citra diri yang mendukung terhadap peningkatan kinerja, besar kemungkinan bahwa hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh pegawai yang biasa-biasa saja.

Pegawai dalam bekerja tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya komunikasi, hal ini tentu akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya.

Cara lain dalam meningkatkan kinerja adalah melalui komunikasi. Organisasi harus sensitif terhadap apa yang diinginkan pegawai. Dengan komunikasi efektif diharapkan organisasi bisa mendapatkan informasi yang akurat tentang keinginan dan kebutuhan pegawai, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertimbangkan dan direalisasikan keputusannya pada pegawai. Sehingga dengan komunikasi efektif diharapkan terjadi hubungan timbal balik antara pegawai dengan organisasi yang nantinya akan berdampak pada membaiknya hasil kinerja pegawai. Adanya partisipasi pegawai melalui pemberian ide, pendapat, atau saran dalam penyelesaian masalah kerja merupakan cara efektif dalam berkomunikasi. Komunikasi organisasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Desy Ernika, 2016). Komunikasi organisasi secara parsial merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Shinta Vesmagita, 2015).

Selain kompetensi pegawai yang menjadi perhatian di kalangan dunia kerja dan terjalannya komunikasi yang efektif, budaya organisasi juga perlu ditingkatkan. Menurut Robbins (2006) budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Persepsi keseluruhan itu akan berdampak kepada kinerja organisasi, sehingga budaya organisasi akan mempengaruhi kepada kinerja.

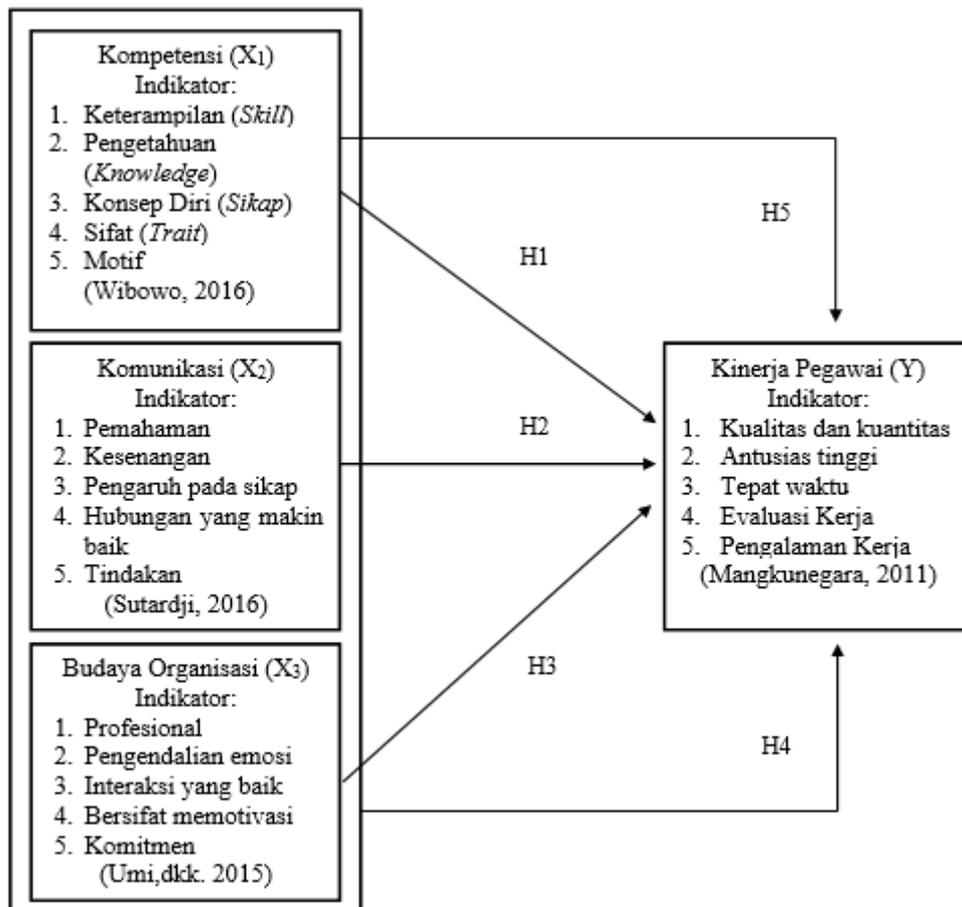
Budaya organisasi merupakan nilai dan sikap yang diyakini pegawai sehingga secara tidak sadar menjadi perilaku pegawai dalam kesehariannya. Nilai-nilai dan sikap-sikap yang menjadi perilaku pegawai dalam kesehariannya akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan nilai dan sikap yang diyakini. Harrey dan Bown (1996 dalam Lisa, 2003) merumuskan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi

untuk menghasilkan norma-norma dan perilaku. Dengan kata lain, budaya organisasi akan mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, budaya kerja aparatur negara dapat dikenali melalui bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Keselarasan antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong para pegawai untuk semangat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai harus mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang optimal. Hal tersebut didukung oleh Robins (2006) yang menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik berpengaruh pada hasil.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene
2. Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene
3. Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene
4. Diduga kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene
5. Diduga kompetensi lebih dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani KM-4 Poros Majene-Mamuju Lingk. Rangas Kabupaten Majene.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dalam lingkup kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebanyak 48 orang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 26 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Kompetensi (X_1)	1	0,440	0,2907	0,002	Valid
		2	0,792		0,000	
		3	0,749		0,000	
		4	0,816		0,000	
		5	0,550		0,000	
2.	Komunikasi (X_2)	1	0,679	0,2907	0,000	Valid
		2	0,751		0,000	

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
		3	0,833		0,000	
		4	0,816		0,000	
		5	0,828		0,000	
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	1	0,800	0,2907	0,000	Valid
		2	0,719		0,000	
		3	0,779		0,000	
		4	0,777		0,000	
		5	0,630		0,000	
4.	Kinerja pegawai (Y)	1	0,650	0,2907	0,000	Valid
		2	0,817		0,000	
		3	0,712		0,000	
		4	0,760		0,000	
		5	0,745		0,000	

Uji Reliabilitas

Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Kompetensi (X ₁)	5	0,689	Reliabel
2.	Komunikasi (X ₂)	5	0,841	Reliabel
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	5	0,784	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	5	0,783	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	1,315	0,593
Kompetensi (X ₁)	0,384	0,025
Komunikasi (X ₂)	0,238	0,029
Budaya Organisasi (X ₃)	0,324	0,033

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$
$$Y = 1,315 + 0,384 X_1 + 0,238 X_2 + 0,324 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta = 1,315 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,315. Dengan kata lain, apabila kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,315, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
- Koefesien kompetensi $X_1 = 0,384$. Koefesien kompetensi bernilai positif maka variabel kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila tingkat kompetensi meningkat sementara komunikasi dan budaya organisasi tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika kompetensi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 38,4%, asumsi variabel yang lain (kompetensi dan komunikasi) tetap.
- Koefesien komunikasi $X_2 = 0,238$. Koefesien komunikasi bernilai positif maka variabel komunikasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel komunikasi meningkat sementara variabel kompetensi dan budaya organisasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika penguasaan teknologi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 23,8%, asumsi variabel yang lain (kompetensi dan budaya organisasi) tetap.
- Koefesien budaya organisasi $X_3 = 0,324$. Koefesien budaya organisasi bernilai positif maka variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila budaya organisasi meningkat sementara variabel kompetensi dan komunikasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika budaya organisasi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 32,4%, asumsi variabel yang lain (kompetensi dan komunikasi) tetap.

Uji t (Pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Kompetensi (X_1)	2,314	2,01537	0,025	Berpengaruh
2.	Komunikasi (X_2)	2,258		0,029	Berpengaruh
3.	Budaya organisasi (X_3)	2,205		0,033	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 48-3-1) = (0,025 ; 44)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,01537. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,318 > t tabel = 2,015 dan nilai sig.0,025 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kompetensi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,258 > t tabel = 2,015 dan nilai sig.0,029 < 0,05, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti komunikasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,205 > t tabel = 2,015 dan nilai sig.0,033 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
24,166	2,82	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 48 - 3 - 1 = 44$. Nilai F tabel = 2,82. Karena nilai F hitung > F tabel (24,166 > 2,82) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.597	1.349
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Komunikasi (X2), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 2,314 dan untuk nilai t tabel = 2,015 dan nilai sig. $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai tersebut.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Riski Syahputra Tarigan,dkk (2019) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Aprilda (2018) yang telah meneliti variabel kompetensi dan variabel kinerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan anantara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki kompetensi yang buruk.

Pengaruh komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung komunikasi adalah 2,258 dan untuk nilai t tabel = 2,015 dan nilai sig. $0,029 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dimas Okta Ardiansyah (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Penelitian lain yang dilakukan Didi Wandu,dkk (2019) yang telah meneliti variabel komunikasi dan variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang

didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja anggota tim dan organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara anggota tim yang satu dengan anggota tim yang lain, ketiga adalah antara bawahan kepada atasan.

Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung budaya organisasi adalah 2,205 dan untuk nilai t tabel = 2,015 dan nilai sig. $0,033 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang ada pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maizanul Ichwan (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kepulauan Riau. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Hamidah Ramadhani (2018) dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya.

Instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar instansi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai terdapat pada penelitian Mohamed & Abubakar (2013) yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dan juga hasil penelitian Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 55,03%.

Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 24,166 dan untuk nilai F tabel = 2,82, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah memiliki kompetensi yang tinggi, komunikasi yang lancar dan budaya organisasi pada kantor yang baik. Keseimbangan antara kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan demikian, akan tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam instansi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja pegawai dan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja pegawai serta memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku pegawai ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh instansi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi sebesar 0,323, ini berarti bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa inisiatif kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar 32,3%, komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar 26,8% dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar 31,5% Sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kompetensi yang merupakan tingkat kemampuan pekerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Kompetensi adalah dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang di perlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan dengan adanya kompetensi yang baik maka tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan (Alhamdi, 2018).

Pentingnya suatu kompetensi yakni untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, dan mengkomunikasikan hasil kerja kepada atasan. Sehingga kompetensi yang baik dapat mendukung hasil kerja yang baik juga. Secara empiris kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam temuan tersebut menyebutkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai dengan dimensi produktivitas/kuantitas. Apabila keterampilan pegawai tidak konsisten atau tidak berkembang, maka kinerja

atau hasil kerjanya pun kurang optimal. Karena, kompetensi adalah hasil perpaduan antara pengetahuan tugas dan tanggungjawabnya dan ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan. (Pratiwi & Juniarty 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
5. Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rahim, Arifin., dkk. (2022). Pengaruh Kompetensi Individu, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej/article/view/3329/1622>
- Edy, Sutrisno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Farida, Umi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Ponorogo. UNMUH Ponorogo Press.
- Firman, A., & Dandu, S. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PASIMASUNGGU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 38-49.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang. Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino, Cardoso. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, Hendri. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Torindo Internusa Batam Prodi Manajemen. Universitas Putera Batam.

- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Lukman., dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Diklat terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/view/3382/1671>
- Mangkunegara, A.A, Anwar, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT Refika Aditama.
- Maskurniawan., dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2985/1616>
- Pemerintah Indonesia. (2004). Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang perubahan atas Pemerintah Daerah No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah. Lembaga Negara RI Tahun 2004. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 31/Permentan/OT.140/2/2016
- Pratomo, Satriyo. (2016). Analisis Peran Sektor Pertanian Sebagai Sektor Unggulan di Kabupaten Boyolali. Skripsi. FE UNS. Surakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta, CV.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.