

PENGARUH INISIATIF KERJA, PENGUASAAN TEKNOLOGI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTANAKBUN KABUPATEN MAJENE

Iswandi Idris^{*1}, Badaruddin², Surianto³

^{*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}iswandipspmajene@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³antosuri576@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Inisiatif Kerja, Penguasaan Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor 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 Oktober 2022. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene yang berjumlah 139 orang dengan menggunakan rumus slovin dalam menarik sampel penelitian yang berjumlah 58 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Inisiatif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene 2) Penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene 5) Variabel inisiatif kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Kata kunci : Inisiatif Kerja, Penguasaan Teknologi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the effect of work initiatives, mastery of technology and work environment on employee performance at the Majene Regency Agriculture, Livestock and Plantation Office, and the most dominant variables affecting the employee performance at the Majene Regency Agriculture, Livestock and Plantation Office. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Office of Agriculture, Livestock and Plantation, Majene Regency. The time of the research was carried out in October 2022. The research population was all employees of the Department of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency, totaling 139 people using the slovin formula in drawing research samples totaling 58 respondents. The results showed that: 1) Work initiatives had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency 2) Mastery of technology had a positive effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency 3) The work environment had a positive effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency 4) There is a positive and significant effect of work initiative, mastery of technology and the work environment together (simultaneously) on the performance of the employees of the Department of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency 5) Work initiative variable the most dominant influence on the performance of employees of the Office of Agriculture, Livestock and Plantation Majene Regency.

Keywords: *Work Initiative, Technology Mastery, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Tata kelola yang baik (Good Governance) menjadi isu yang sangat penting dalam pengelolaan administrasi dan pelayanan publik saat ini. Keterbukaan informasi membuat masyarakat lebih kritis dan skeptis terhadap roda pemerintahan yang berjalan. Menurut Maryam (2016), penyediaan pelayanan publik merupakan upaya negara/pemerintah untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi secara efektif, efisien, akuntabel dan transparan. Efektif artinya pelaksanaannya tepat sasaran serta sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan. Efisien artinya pelaksanaannya dilakukan dengan hemat dan berdaya guna. Transparan artinya segala kebijakan serta pelaksanaannya dilakukan secara terbuka sehingga publik dapat melakukan pengawasan dan memberikan penilaian secara langsung terhadap hasil dan kinerja yang dicapai. Akuntabel artinya segala kebijakan dan kinerja yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik/masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pengelolaan pemerintah banyak unsur yang mempengaruhi berlangsungnya proses pengelolaan. Unsur-unsur ini diantaranya Sistem, subjek, dan budaya. Salah satu unsur tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama atau subjek, sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, profesional, mahir dalam bidang kerjanya, memiliki wawasan yang luas, sadar akan tanggung jawabnya, dan yang tidak kalah penting adalah pengetahuan teknologinya untuk kualitas kerjanya.

Kinerja 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 organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kepuasan kerja pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya, yang meliputi: gaji, terhadap atasan, lingkungan kerja, hubungan dengan teman kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat

kepuasan kerjanya. Ketika pegawai puas terhadap pekerjaannya mereka akan mencoba untuk berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan sebaliknya karyawan yang tidak puas dapat pula mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya, termasuk dengan melakukan perilaku yang menyimpang, seperti penurunan tingkat disiplin dalam kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh.

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.

Dalam upaya mengatasi permasalahan efektifitas kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurnaan dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum.

Tetapi dalam kenyataannya kita masih banyak menemukan masalah-masalah terhadap pengelolaan pemerintah. Salah satunya adalah masih kurangnya penyelenggaraan yang efektif dan efisien. Banyak tugas-tugas yang diselesaikan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih kurang maksimal. Masih banyak pelayanan yang bersipat rumit dan dipersulit. Sehingga fungsi pemerintah tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan, dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene masih kurang optimal. Hal ini bisa dilihat dari tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, proses kerja masih banyak yang dikerjakan secara manual. Memasukan arsip dan dokumen penting di simpan secara manual, sehingga pada saat mencari membutuhkan waktu yang cukup lama.

Untuk mendapatkan itu semua harus ada faktor yang mendukung untuk pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif. Salah satunya adalah fasilitas yang memadai dan bisa mendukung pekerjaan secara efektif. Fasilitas dan peralatan yang lengkap dan berbasis IT bisa sangat mendukung untuk mewujudkan efektivitas kerja pegawai. Pada kenyataannya fasilitas yang terdapat di kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene masih belum cukup memadai, Selain itu fasilitas yang berbasis IT masih terbatas.

Masih banyak pekerjaan yang diselesaikan secara manual, yang mengakibatkan pekerjaan tidak bisa tepat waktu dan tidak maksimal. Kondisi ini menyebabkan tidak semua bidang di Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sudah memakai system informasi yang berbasis teknologi. Sehingga dalam proses penerimaan dan penyampaian informasi belum bisa dinilai efektif. Seperti yang digambarkan dengan data di bawah ini:

Tabel 1. Data sistem yang digunakan di Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan (Data Tahun 2022)

Bidang	Sistem yang digunakan
Sekretariat	Manual
Kuangan	Teknologi Informasi
Prasarana dan sarana pertanian	Manual
Tanaman pangan	Manual
Peternakan	Manual
Holtikultura	Manual
Penyuluhan	Manual
Perkebunan	Manual

Sumber Data: Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan
Kabupaten Majene Tahun 2022

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu yang benar tanpa harus diberitahu, mapu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. Ketika seorang inisiator menemukan kesempatan dalam kesulitannya, kesempatan itu segera diambil dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk sautu masalah yang sedang dihadapinya.

Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah inisiatif kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai. Inisiatif bekerja yang baik sangat penting bagi pegawai itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Pada dasarnya orang sukses adalah mereka yang penuh inisiatif didalam dirinya. Karena inisiatif merupakan sikap kita untuk mengekspresikan pemikiran, perkataan dan tindakan secara bijaksana untuk mendapatkan hasil terbaik. Sikap inisiatif merupakan dasar dari kualitas karakter lain seperti: kerajinan, kreatifitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kesenangan dalam bekerja. Inisiatif merupakan karakter reaktif yang cepat bereaksi seperti berkomentar sebelum menjalankan pekerjaan atau perintah. Sebenarnya karakter proaktif adalah mencoba terlebih dahulu, jika terdapat kesulitan saat pelaksanaan diatasi dengan cara sendiri, seperti berusaha mencari jalan keluarnya agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Karena sesuatu hasil pekerjaan yang didapat dari hasil kerja keras sendiri merupakan suatu kebanggaan bagi setiap pegawai.

Seringkali inisiatif diabaikan dan kurang mendapat perhatian dari para pegawai, karena menurut sebagian pegawai hal tersebut merupakan kewajiban para pemimpin, dan sebagai bawahan tidak perlu berinisiatif. Inisiatif bukan hanya didapat dari dalam diri sendiri, tetapi inisiatif juga bisa timbul atau keluar dari pimpinan maupun dari orang lain. Peningkatan hasil kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang timbul begitu saja dari pegawai melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor inisiatif dan kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang sangat penting. Tanpa inisiatif dan kedisiplinan pegawai yang tinggi, pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, salah satu contohnya banyak terjadi penumpukan pekerjaan, bolos kerja dan tidak tepat waktu didalam bekerja.

Karakter inisiatif seringkali diabaikan dan kurang mendapat perhatian dari sebagian pegawai. Inisiatif sering disejajarkan sebagai suatu kewajiban dari seorang pemimpin saja. Pemimpin yang berinisiatif dinilai terlalu mengatur, sedangkan bawahan yang penuh inisiatif sering dianggap cenderung memberontak. Padahal inisiatif merupakan salah satu karakter dasar yang perlu dikembangkan. Kita semua memerlukan sikap inisiatif, karena selalu ada tantangan yang harus dihadapi kedepannya dan selalu ada masalah yang perlu mendapatkan solusi. Tidak ada perkembangan dan kesuksesan yang dapat diraih tanpa inisiatif.

Berbagai kegagalan dan penolakan dapat menyebabkan seseorang kehilangan inisiatif. Sikap pasif, takut dan menunda merupakan musuh besar dari karakter inisiatif. Inisiatif menilai kemampuan untuk mengenali masalah maupun peluang dan dapat mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang. Pegawai yang memiliki inisiatif biasanya dengan segera melihat masalah yang muncul dan mencari solusi atas permasalahan tersebut dengan cepat. Solusinya langsung dilakukan sehingga masalahnya dapat diselesaikan.

Peranan teknologi pada aktivitas manusia juga saat ini begitu besar untuk mengefektifkan setiap pekerjaan. Teknologi telah menjadi fasilitas utama bagi kegiatan berbagai sektor kehidupan, dimana memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan yang mendasar pada struktur operasi dan manajemen organisasi, pendidikan, transportasi, kesehatan dan penelitian. Oleh karena itu sangatlah penting peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam penguasaannya menggunakan teknologi sehingga pada akhirnya akan dihasilkan output yang sangat bermanfaat baik bagi manusia sebagai individu itu sendiri maupun bagi semua sektor kehidupan.

Hal lain yang sering juga terjadi adalah proses pengolahan dan penyimpanan data dan informasi khususnya data-data yang berhubungan langsung dengan proses pengadaan barang dan jasa, mengingat keterbatasan kemampuan sumber daya manusia dalam mengolah dan menyimpan data dan informasi tersebut sehingga seringkali terdapat data dan informasi yang kurang, tidak tepat dan tidak akurat serta pengelolaan yang salah. Penyimpanannya pun terkesan seadanya menyesuaikan dengan tempat dan ruang yang ada sehingga nantinya apabila dibutuhkan biasanya menjadi susah didapatkan.

Penguasaan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku (Morgan dalam Syam, 1999). Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis dalam Jogiyanto, 2007).

Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

Lingkungan kerja merupakan hal yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling pegawai sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Suatu kondisi

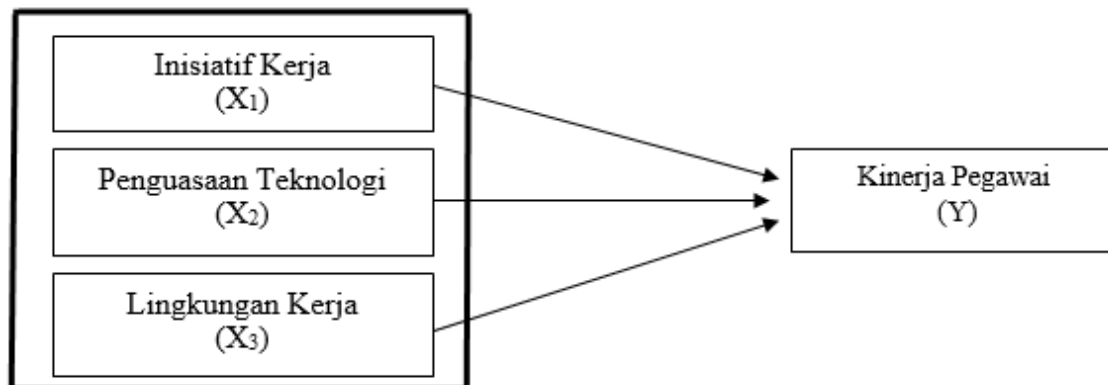
lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan kinerja dari pegawai.

Fenomena permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene diantaranya dari lingkungan fisik komposisi warna ruang kerja kurang mendukung, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi, sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik, dan kebersihan yang kurang diperhatikan. Dari lingkungan non fisik diantaranya banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan sehingga keharmonisan pegawai kurang terjalin baik, masih banyak pegawai yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka, intansi tidak selalu memberikan reward atas hasil kerja pegawai, dan intansi tidak mudah untuk memberikan promosi jabatan kepada pegawai, dan adanya pegawai yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Selain itu, fenomena yang ada beberapa pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene belum mempunyai kemampuan dibidang IT. Masih ada beberapa pegawai yang ada di bidang program, ketika menyusun program masih belum fasih dalam menggunakan Excel. Hanya ada beberapa pagawai yang bisa dan masih banyak pegawai yang belum bisa atau mempunyai kemampuan dibidang teknologi informasi.

Berdasar paparan bersangkutan, maka penulis susun kerangka konseptual penelitian yang mencerminkan hubungan diantara variabel uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebagaimana pada gambar berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga inisiatif kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
2. Diduga penguasaan teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
4. Diduga inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
5. Diduga penguasaan teknologi lebih dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis 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 Rangs Majene Telp. (047) 13527 Fax. (047) 13408. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dalam lingkup kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene yang berjumlah 139 orang. Maka besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel
 N = jumlah elemen / anggota populasi
 e = error level (tingkat kesalahan)

$$n = \frac{139}{1 + 139(10\%)^2}$$

$$n = \frac{139}{2,39}$$

$$n = 58,16$$

Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Metode Kuisioner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variabel-variabel yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen–dokumen penelitian, laporan–laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Inisiatif kerja (X ₁)	1	0,807	0,260	0,000	Valid
		2	0,652			

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
		3	0,786			
		4	0,819			
		5	0,532			
		6	0,711			
2.	Penguasaan teknologi (X_2)	1	0,523	0,260	0,000	Valid
		2	0,848			
		3	0,804			
		4	0,836			
3.	Lingkungan kerja (X_3)	1	0,718	0,260	0,000	Valid
		2	0,764			
		3	0,837			
		4	0,812			
		5	0,829			
4.	Kinerja pegawai (Y)	1	0,640	0,260	0,000	Valid
		2	0,805			
		3	0,699			
		4	0,740			
		5	0,733			

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Inisiatif kerja (X_1)	6	0,802	Reliabel
2.	Penguasaan teknologi (X_2)	4	0,747	Reliabel
3.	Lingkungan kerja (X_3)	5	0,852	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	5	0,766	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

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	1,471	0,516
Inisiatif kerja (X_1)	0,350	0,000
Penguasaan teknologi (X_2)	0,338	0,015
Lingkungan kerja (X_3)	0,247	0,005

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

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

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 1,471 + 0,350 X_1 + 0,338 X_2 + 0,247 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta = 1,471 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,471. Dengan kata lain, apabila inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,471, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
- Koefesien inisiatif kerja $X_1 = 0,350$. Koefesien inisiatif kerja bernilai positif maka variabel inisiatif kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila tingkat inisiatif kerja meningkat sementara penguasaan teknologi dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika inisiatif kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 35,0%, asumsi variabel yang lain (penguasaan teknologi dan lingkungan kerja) tetap.
- Koefesien penguasaan teknologi $X_2 = 0,338$. Koefesien penguasaan teknologi bernilai positif maka variabel penguasaan teknologi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel penguasaan teknologi meningkat sementara variabel inisiatif kerja dan lingkungan kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika penguasaan teknologi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 33,8%, asumsi variabel yang lain (inisiatif kerja dan lingkungan kerja) tetap.
- Koefesien lingkungan kerja $X_3 = 0,247$. Koefesien lingkungan kerja bernilai positif maka variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja meningkat sementara variabel inisiatif kerja dan penguasaan teknologi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika lingkungan kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 24,7%, asumsi variabel yang lain (inisiatif kerja dan penguasaan teknologi) tetap.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Inisiatif kerja (X_1)	3,775	2,004	0,000	Berpengaruh
2.	Penguasaan teknologi (X_2)	2,515		0,015	Berpengaruh
3.	Lingkungan kerja (X_3)	2,904		0,005	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 58-3-1) = (0,025 ; 54)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,004. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Inisiatif kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 3,775 > t_{tabel} = 2,004$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini

berarti inisiatif kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Penguasaan teknologi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,515 > t_{tabel} = 2,004$ dan nilai $sig. 0,015 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti penguasaan teknologi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,904 > t_{tabel} = 2,004$ dan nilai $sig. 0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
27,374	2,77	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

1. 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 inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. 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 $df_2 = 58 - 3 - 1 = 54$. Nilai F tabel = 2,77. Karena nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($27,374 > 2,77$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.603	.581	1.323	2.112
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Penguasaan Teknologi (X2), Inisiatif Kerja (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 0,603 atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian,

Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh Inisiatif Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa inisiatif kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung inisiatif kerja adalah 3,775 dan untuk nilai t tabel = 2,004 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat inisiatif kerja yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Rahayu Abas (2012) menunjukkan hasil penelitian ini bahwa inisiatif kerja berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Maryam (2017) yang telah meneliti variabel inisiatif dan variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa antara inisiatif kerja dan kinerja pegawai positif dan bersifat searah dengan perhitungan koefisien korelasi $r = 0,42$ artinya apabila terjadi peningkatan inisiatif kerja akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa inisiatif kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sudah tinggi, didasarkan pada indikator inisiatif kerja yaitu gagasan baru, adaptasi dan kreativitas. Hal ini menjelaskan nilai-nilai yang menjadi pedoman para pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene mengenai sejauh mana pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan gagasan atau ide dalam setiap permasalahan, mampu beradaptasi dengan tugas baru atau penempatan kerja yang baru diberikan dan memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja sehingga pekerjaan selesai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh penguasaan teknologi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung penguasaan teknologi adalah 2,515 dan untuk nilai t tabel = 2,004 dan nilai sig. $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik penguasaan teknologi yang dimiliki pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratina Handayani (2018) hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Manado searah. Hal ini berarti bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Manado. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Pandapotan Na Uli Sun Siregar (2019) dengan hasil penelitian variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar

63,6% oleh penguasaan teknologi informasi (X2) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.

Berdasarkan pengamatan yang ada pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene penguasaan teknologi sudah ada pada pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene yang ditunjukkan dengan sistem teknologi yang di digunakan selalu mengikuti versi terbaru sehingga mempengaruhi kecepatan dalam beroperasi, telah menggunakan tenaga ahli dalam penggunaan teknologi sesuai dengan bidangnya masing-masing, pegawai lebih mudah bertukar informasi dengan bidang yang lain atau dengan instansi yang lain dengan menggunakan teknologi dan dengan teknologi yang memadai memberikan kemudahan akses dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung lingkungan kerja adalah 2,904 dan untuk nilai t tabel = 2,004 dan nilai sig. $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja 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 Nurparidah (2014) hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pos searah. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kendari. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Aji Tri Budianto (2015) dengan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang ada pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene lingkungan kerja sudah memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja, terlihat pimpinan dan semua pegawai bersama-sama selalu menjaga kebersihan dengan rutin melaksanakan jum'at bersih, inisiatif dari masing-masing kepala bidang melakukan renovasi atau pengecatan ruangan agar memberikan kenyamanan dalam bekerja dan pegawai bekerja diselingi bercanda dengan rekan kerja guna menciptakan suasana kerja yang harmonis agar tidak menimbulkan tekanan dalam bekerja.

Pengaruh inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja 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 27,374 dan untuk nilai F tabel = 2,77, 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 inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja yang baik. Keseimbangan antara inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Inisiatif Kerja 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 inisiatif kerja sebesar 0,399, ini berarti bahwa variabel inisiatif kerja 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 39,9%, penguasaan teknologi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar 25,9% dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar 29,6% Sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Inisiatif kerja sangat dibutuhkan karena dengan inisiatif, pegawai melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Menurut Suryana (2006) mengungkapkan bahwa Inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan inisiatif kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan inisiatif kerja, penguasaan teknologi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.
5. Inisiatif kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Kadir., dan Terra, Ch. Triwahyuni. (2013). Pengantar Teknologi Informasi Edisi Revisi. Yogyakarta. Andi.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.

- Edy, Sutrisno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Gomes., Faustino ,Cardoso. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT Refika Aditama.
- Tata Sutabri. (2014). Analisis Sistem Informasi. ANDI. Yokyakarta.
- Umi, Farida., dan Sri, Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.