

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas

Anrila Rahmadani Jamal^{1*}, Rahayu Setianingsih², Hammam Zaki³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: anrilarahmadanijamal02@gmail.com

Article History

Received: 6 Oktober 0222

Revised: 8 Des 2022

Accepted: 9 Des 2022

Published: 10 Des 2022

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Ukm, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 44 pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, data primer dalam penelitian ini berupa jawaban instrumen pertanyaan dari kuesioner sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, dan komunikasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar biasa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas, aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan (Mathis dan Jackson, 2018).

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pasal 4 dijelaskan bahwa Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur SKP dan perilaku kerja. Pasal 15 penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Pasal 16 penilaian prestasi kerja dilaksanakan sekali dalam 1 (satu) tahun, dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Pasal 12 penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Pasal 15 bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen). Pasal 17 nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan dengan 5 kategori penilaian yaitu 91-

ke atas: sangat baik, 76-90: baik, 61-75: cukup, 51-60: kurang, 50 ke bawah: buruk. Berikut adalah tabel penilain prestasi kerja pegawai yang dinilai oleh kepala Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

Tabel 1 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Tahun 2019-2021

Tahun	Unsur Yang Dinilai	Jumlah		
2019	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	82,71 X 60 %	49,62	
	1. Orientasi Pelayanan	87,76 Baik		
	2. Integritas	82,84 Baik		
	3. Komitmen	82,61 Baik		
	4. Disiplin	82,61 Baik		
	b. Perilaku Kerja	5. Kerjasama	83,15 Baik	
	6. Kepemimpinan	63,76 Cukup		
	Jumlah	482,7		
	Nilai Rata-Rata	80,45 Baik		
	Nilai Perilaku Kerja	80,45 X 40 %	32,18	
NILAI PRESTASI KERJA		81,8		
NILAI PRESTASI KERJA		BAIK		
2020	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	84,61 X 60 %	50,76	
	1. Orientasi Pelayanan	88,53 Baik		
	2. Integritas	83,92 Baik		
	3. Komitmen	83,76 Baik		
	4. Disiplin	84,07 Baik		
	5. Kerjasama	84,00 Baik		
	6. Kepemimpinan	64,92 Cukup		
	Jumlah	489,2		
	Nilai Rata-Rata	81,53 Baik		
	b. Perilaku Kerja	Nilai Perilaku Kerja	81,53 X 40 %	32,61
NILAI PRESTASI KERJA		83,37		
NILAI PRESTASI KERJA		BAIK		
2021	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	83,62 X 60 %	50,17	
	1. Orientasi Pelayanan	87,46 Baik		
	2. Inisiatif Kerja	82,92 Baik		
	3. Komitmen	82,92 Baik		
	4. Kerjasama	83,15 Baik		
	5. Kepemimpinan	64,23 Cukup		
	Jumlah	400,68		
	Nilai Rata-Rata	80,13 Baik		
	Nilai Perilaku Kerja	80,13 X 40 %	32,05	
	NILAI PRESTASI KERJA		82,22	
NILAI PRESTASI KERJA		BAIK		

Sumber : Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, 2022

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas pada tahun 2019 dengan nilai prestasi kerja sebesar 81,8 (Baik), pada tahun 2020 nilai prestasi kerja meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 83,37 (Baik), dan pada tahun 2021 nilai prestasi kerjanya mengalami penurunan 82,22 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas mengalami fluktuasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu seperti kompetensi, budaya organisasi dan komunikasi.

Kompetensi berhubungan dengan kinerja karena seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik (Rande, 2016).

Selain kompetensi budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Effendy, 2015).

Selain kompetensi dan budaya organisasi bahwa Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide- ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik (Dewi, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menurut Roziqin (2015) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan (Wirawan, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai (2016) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Fikri, 2018).

Kompetensi

Menurut Hartanto (2015) kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (2016) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakup, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Budaya Organisasi

Fahmi (2017) budaya organisasi merupakan hasil proses meleburgaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaankelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Torang (2014) budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok

individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Menurut Effendy (2015) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi

Menurut Robbins (2012) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain. Menurut Zainal *et al.*, (2015) komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan antara dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Menurut Goldhaber (2017) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris dan mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 44 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 44 pegawai.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sekaran, 2017). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan berbagai sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya untuk berbagai tujuan (Sekaran, 2017). Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji kelayakan model, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2017). Hasil pengujian validitas dapat diketahui nilai r_{tabel} 0,297 merupakan hasil perhitungan distribusi nilai $r_{tabel} (N - 2) = (44 - 2) = 42$, dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS (Ghozali, 2017).

Tabel 2 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
0,20 s.d 0,40	Agak Reliabel
0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabel
0,60 s.d 0,80	Reliabel
0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono, 2017

Berdasarkan Tabel 2 diatas kriteria penelitian uji reliabilitas adalah: Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut reliabel. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh data yang diolah sesuai dengan table berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0,897	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,829	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,760	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,954	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 Hasil pengujian uji reliabilitas dapat diketahui variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), komunikasi (X3), kinerja pegawai (Y) dianggap reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,38548755
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,089
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

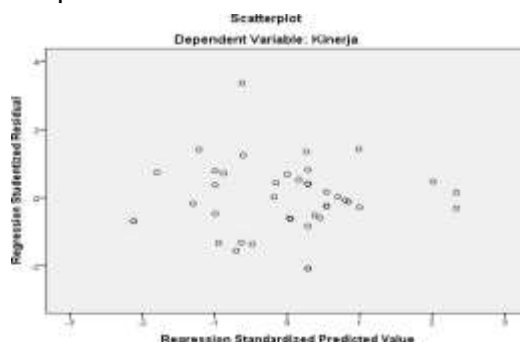
Berdasarkan Tabel 4 Uji normalitas dari keseluruhan variabel dapat diketahui nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 yang dapat diartikan memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal karena $0,200 > 0,05$ atau 0,200 lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0.515	1.941
X2	0.408	2.449
X3	0.367	2.725

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF menunjukkan semua variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas atau tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas.



Gambar 1 Hasil Uji Scatterplot*
 Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak serta tersebar baik keatas maupun ke bawah pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.212	5.143			.430	.669
X1	0.077	.257	.048		.298	.767
X2	0.581	.168	.621		3.461	.001
X3	0.035	.135	.049		.257	.798

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,212 + 0,077 X1 + 0,581 X2 + 0,035 X3$$

Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai 2,212 artinya apabila variabel independen kompetensi, budaya organisasi dan komunikasi bernilai 0 maka besarnya kinerja pegawai adalah 2,212. Koefisien regresi kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,077. Hal ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan kompetensi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,077. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,581. Hal ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan budaya organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,581. Koefisien regresi komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,035. Hal ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan

komunikasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,035.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	2.212	5.143	.430	.669			
	X1	.077	.257	.048	.298	.767	1.941	
	X2	.581	.168	.621	3.461	.001	2.449	
	X3	.035	.135	.049	.257	.798	2.725	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas diperoleh hasil pengujian hipotesis berdasarkan penilaian sebagai berikut:

Hasil Pengujian Hipotesis Kompetensi (H₁)

Pengujian hipotesis variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} 0,298 < 2,021 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,767 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis pertama (H1) ditolak.

Hasil Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi (H₂)

Pengujian hipotesis variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,461 > 2,021 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Komunikasi (H₃)

Pengujian hipotesis variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} 0,257 < 2,021 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,798 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X3) secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.488	3	73.829	12.069	.000 ^p
	Residual	244.694	40	6.117		
	Total	466.182	43			

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat diketahui hasil pengujian hipotesis f_{hitung} sebesar 12,069 lebih besar dibandingkan dengan $f_{tabel} 2,84$. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hasil uji simultan (uji f) menyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689	.475	.436	2.473

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0,436. Hal tersebut berarti bahwa variabel independen (X1, X2 dan X3) mempengaruhi variabel dependen sebesar 43,6%. Sisanya 56,4% berasal dari variabel lain yang berada di luar model penelitian, seperti disiplin kerja, kemampuan kerja, prestasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan sebagainya.

Pembahasan:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar 0,767 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi yang meningkat akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat. Sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja pegawai akan menjadi menurun dan kurang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Rande (2016) kompetensi berhubungan dengan kinerja karena seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Hasnaeni (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Nurlindah dan Rahim (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian uji parsial yang telah dilakukan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi yang meningkat akan menyebabkan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Jika budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai menjadi menurun dan kurang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2012) budaya organisasi berkaitan dengan kinerja pegawai karena budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki instansi maka akan semakin baik kinerja pegawai di instansi tersebut. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam *et al.*, (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Haeranah., (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nur *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian uji parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar 0,798 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi yang meningkat akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat. Sebaliknya jika komunikasi menurun maka kinerja pegawai akan menjadi menurun dan kurang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018) komunikasi berkaitan dengan kinerja pegawai karena setiap tugas dan pekerjaan disampaikan oleh pimpinan ke bawahan lewat komunikasi, jika proses komunikasi berjalan baik dan lancar, maka tugas yang disampaikan akan sesuai dan sejalan dengan tujuan dan visi instansi, namun sebaliknya jika terjadi kesalahan komunikasi dalam penyampaian tugas maka tugas tersebut tidak mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Hasnaeni (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sari (2019); Fikri et al. (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Erwantiningsih (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kompetensi secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut: Bagi Dinas, sebaiknya setiap pegawai lebih mudah dalam memberikan informasi tentang pekerjaan terhadap sesama rekan kerja, dan pesan atau informasi yang disampaikan setiap pegawai seharusnya lebih jelas agar mudah dipahami sesama rekan kerja yang menerima pesan atau informasi tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait topik yang membahas tentang kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR The Influence of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employee at The Navigation Polyte. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17–42.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. PT. Citra Aditia Bakti.
- Erwantiningsih. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.701>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fikri, K. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ORGANISASI (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 70–79.
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2022). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 52–63.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldhaber, G. M. (2017). *Organizational Communications*. McGraw Hill.
- Haeranah. (2022). *JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Dan Budaya Organisasi*. 2, 247–256.

- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hartanto, F. M. (2015). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumupu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. Mizan.
- Lustono., A. D. H. (2019). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. 2(29), 89.*
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nur, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 9(4), 356–368. <https://doi.org/10.29303/jmm.v9i4.582>
- Nurlindah, R. (2018). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan. *Competitiveness*, 7, 121–135.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Roziqin. (2015). *Kepuasan Kerja*. Averroes Press.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Zainal, V., Rivai., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.

- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.