

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BATU BARA**

Muhammad Yusril Okta Reza, Hilmiatus Sahla²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend. Ahmad Yani Kisaran

Telp. 0623-347222 Email : manajemenfeuna@gmail.com

Abstrak

Muhammad Yusril Okta Reza (17030138) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara. Pembimbing: Hilmiatus Sahla, SE.I, ME.I. Penguji I : Normansyah, SE, M.Si, Penguji II : Dian Wahyuni, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Jumlah sampel sebanyak 73 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan model yaitu $Y = 3,977 + 0,567X_1 - 0,181X_2 + 0,037X_3 + 0,309X_4$, Hasil uji- F, secara simultan budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai $F_{hitung} (23,066) > F_{tabel} (2,51)$. Hasil uji-t, secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karena $(4,906) > t_{tabel} (1,99495)$, kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena $-t_{hitung} (-1,854) > -t_{tabel} (-1,99495)$, komunikasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena $t_{hitung} (0,253) < t_{tabel} (1,99495)$ dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai $t_{hitung} (3,227) > t_{tabel} (1,99495)$. Hasil uji- R^2 , koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,551, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 55,1%, sedangkan 44,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Komunikasi, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara merupakan jembatan penghubung antara keadaan masyarakat di lapangan dengan kebijakan yang harus dibuat untuk memberikan solusi dari segala permasalahan ketahanan pangan di lapangan agar kebutuhan pangan masyarakat dapat selalu terjaga dan terpenuhi baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Baik atau buruknya kinerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara dapat diketahui dengan dilakukannya penilaian terhadap prestasi kerja pegawai yang dilihat dari tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk itu sumber daya manusia/pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam pencapaian visi dan misi tersebut.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah budaya organisasi, kompetensi, komunikasi, dan pengalaman kerja. Prestasi kerja pegawai yang sudah baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar Kabupaten Batu Bara akan menjadi wilayah yang tahan pangan, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian guna mengetahui apakah budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan

simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

Apakah budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara?

3. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010), Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok saat memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah yang ada.

Indikator Budaya Organisasi

indikator budaya organisasi menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauhmana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian, sejauhmana karyawan diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan dan analisis).
- c. Orientasi hasil, sejauhmana manajemen memfokuskan pada

- hasil, bukan pada teknik dan proses.
- d. Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukannya individu-individu.
 - e. Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif (kreatif) dan kompetitif.

Pengertian Kompetensi

Mc Acshan dalam Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Indikator Kompetensi

Menurut Moehariono (2009), terdapat lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas
Keterampilan menjalankan tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola

- serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
 4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
 5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Pengertian Komunikasi

Sikula dalam Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang, satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Handoko (2012) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010), ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman, ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan, yaitu apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap, yaitu apabila komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.
4. Tindakan, kedua belah pihak melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sedarmayanti (2013) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

Indikator Pengalaman Kerja

Adapun indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/ masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2006) mendefinikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Prestasi Kerja

Dimensi dan indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:18), dikatakan bahwa kinerja pegawai meliputi dua aspek, yaitu:

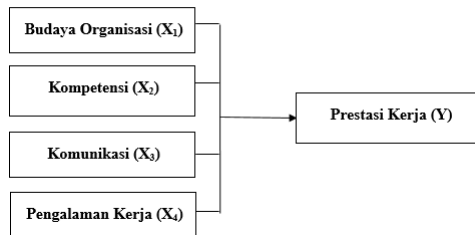
1. Kuantitas Kerja
 - a. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Kualitas Kerja
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja.
 - b. Kemampuan menganalisa data dan kemampuan menggunakan peralatan.

Kerangka Konseptual

Menurut Burhan (2016:173), kerangka konseptual menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel yang ditemukan pada objek penelitian. Hubungan variabel budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu

Bara digambarkan melalui diagram sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah budaya organisasi, kompetensi, komunikasi, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara.

4. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2003), penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2008), penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 73 orang ASN. Adapun Jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 73 orang orang (ASN) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh, artinya seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam bentuk data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari daftar pernyataan (kuesioner) yang disebar kepada pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara dan hasil wawancara (interview) kepada Kepala sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara, Badan Pusat Statistik, Jurnal, dan Literas-literasi lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah :

1. Daftar pernyataan yang diberikan kepada para pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara yang menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Wawancara (*interview*), yang dilakukan kepada Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
3. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan berupa sejarah singkat berdirinya lembaga, struktur organisasi lembaga, tugas dan wewenang serta jumlah pegawai yang bekerja di instansi tersebut.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari empat jenis uji yaitu analisis linier berganda, uji serempak (uji-F), uji parsial (uji-t) serta koefisien determinasi (R^2).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dilakukan untuk mendapatkan jenis pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	
	B		Beta
(Constant)	3,977	2,456	
Budaya Organisasi	,567	,116	,579
Kompetensi	-,181	,098	-,207
Komunikasi	,037	,146	,033
Pengalaman Kerja	,309	,096	,439

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 3,977 + 0,567X_1 - 0,181X_2 + 0,037X_3 + 0,309X_4$$

Uraian dari setiap nilai yang disajikan pada persamaan regresi linear berganda di atas dirincikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 3,977, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), komunikasi (X_3) dan pengalaman kerja (X_4) adalah (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 3,977.
2. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi adalah 0,567, menjelaskan bahwa setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel budaya organisasi (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,567.
3. Koefisien regresi pada variabel kompetensi adalah -0,181, menjelaskan bahwa setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompetensi (X_2), maka akan menurunkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,181.
4. Koefisien regresi pada variabel komunikasi adalah 0,037, (X_3), menjelaskan bahwa setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komunikasi meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,037.

5. Koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja adalah 0,309, menjelaskan bahwa setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengalaman kerja (X_4), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,309.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F_{hitung} diperoleh berdasarkan *output* statistik melalui analisis regresi yang dilakukan, sementara nilai F_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel bebas

Nilai F_{tabel} : $df_1 = k - 4$

$$df_2 = n - k - 1 = 73 - 4 - 1 \\ = 68 (2,51)$$

Tabel 4.21 Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229,856	4	57,464	23,066	,000 ^b
Residual	169,404	68	2,491		
Total	399,260	72			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil *output* statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (23,066) > F_{tabel} (2,51) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), komunikasi (X_3) dan pengalaman kerja (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai t_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik

persentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

Nilai $t_{tabel} = \alpha/2; n - k$

Dimana:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel bebas

Nilai $t_{tabel} = 73 - 4$

$$= 69 (1,99495)$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji dua arah), maka nilai t_{tabel} 1,99495.

Tabel 4.22 Hasil Uji-t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,977	2,456		1,619	,110
Budaya Organisasi	,567	,116	,579	4,906	,000
Kompetensi	-,181	,098	-,207	-1,854	,068
Komunikasi	,037	,146	,033	,253	,801
Pengalaman Kerja	,309	,096	,439	3,227	,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2022)

Berikut adalah uraian hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Nilai t_{hitung} (4,906) > t_{tabel} (1,99495) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
2. Nilai $-t_{hitung}$ (-1,854) > $-t_{tabel}$ (-1,99495) dan nilai signifikansi (0,068 > 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
3. Nilai t_{hitung} (0,253) < t_{tabel} (1,99495) dan nilai signifikansi (0,801 > 0,05) sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya komunikasi tidak berpengaruh

secara parsial terhadap prestasi kerja.

4. Nilai t_{hitung} (3,227) > t_{tabel} (1,99495) dan nilai signifikansi (0,002 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

Diantara keempat variabel bebas dalam penelitian ini, budaya organisasi paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karena nilai t_{hitung} budaya organisasi (4,906) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terakhir penelitian ini adalah koefisien determinasi (R^2), yaitu uji yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh regresi seluruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi seluruh variabel bebas. Penentuan nilai yang dipakai harus disesuaikan dengan penggunaan jumlah variabel bebas.

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.551	1.57837

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui Adjusted R square yaitu 0,551, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 55,1%, sedangkan 44,9 % dipengaruhi oleh

variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Komunikasi (X_3), dan Pengalaman kerja (X_4) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui hasil uji-F, diketahui nilai F_{hitung} (23,066) > F_{tabel} (2,51) dan nilai signifikansinya (0,000 < 0,05). Hal ini berarti budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2) komunikasi (X_3) dan pengalaman kerja (X_4) sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja (Y) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sodik (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan secara parsial budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu tersebut adalah variabel bebas yang digunakan serta tahun dan objek pelaksanaan penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X_1) maka diperoleh nilai t_{hitung} (4,906) > t_{tabel} (1,99495) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh

terhadap prestasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara.

Menurut Schein (2010), Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok saat memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah ini. Diterapkannya budaya organisasi dengan baik pada suatu instansi sangat berdampak pada prestasi kerja pegawai hal ini dikarenakan dibutuhkan pemahaman dan pandangan yang sama dalam menjalankan tugas oleh para pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Faktor budaya organisasi dihubungkan dengan prestasi kerja melalui hasil observasi yaitu para pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara sudah menerapkan budaya organisasi yang baik dalam organisasinya. Hal ini dapat terlihat dari sifat para pegawai yang suka memberikan ide yang inovatif dalam bekerja, memiliki perhatian yang detail dalam bekerja, berorientasi pada hasil yang maksimal, kerja sama tim yang baik dalam bekerja serta ketika selesai mengerjakan satu tugas sudah bersiap untuk mengerjakan tugas selanjutnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sodik (2019) yang menunjukkan hasil yang sama, dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), diketahui bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara yang dapat dilihat pada nilai $-t_{hitung} (-1,854) > -t_{tabel} (-1,99495)$ dan nilai signifikansi $(0,068 > 0,05)$.

Mc Acshan dalam Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Hasil observasi yang dilakukan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi yang dimiliki para pegawai berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan dalam prestasi yang diharapkan adalah capaian kinerja yang semakin baik sedangkan fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin seorang pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam hal bekerja, kebanyakan pegawai merasa bahwa ia sudah menguasai bidang pekerjaan tersebut dan membuatnya malas untuk meningkatkan kemampuannya untuk

mempelajari hal-hal baru guna meningkatkan prestasinya sehingga meskipun kinerja yang diberikan sudah baik namun tidak menimbulkan peningkatan dalam performa yang diberikan dan menyebabkan tidak terjadi peningkatan prestasi yang dicapai. Hal ini terlihat saat dibutuhkan data atau informasi dari Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara maka yang bersangkutan harus datang ke kantornya terlebih dahulu dikarenakan sistem yang digunakan adalah masih manual dan belum menerapkan sistem OSS.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2019) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan $t_{hitung} \text{ kompetensi } 2,355 > t_{tabel} 2,04$, namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda dkk (2020) yang menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $> 0,005$ yaitu $0,116 > 0,05$.

Pengaruh Komunikasi (X₃) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), komunikasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (0,253) < t_{tabel} (1,99495)$ dan nilai signifikansi $(0,801 > 0,05)$.

Menurut Robbins (2014), komunikasi menjalankan empat fungsi utama didalam suatu kelompok atau organisasi yang meliputi kendali (kontrol, pengawasan), motivasi,

pengungkapan emosional dan informasi. Dalam menjalankan tugas hendaklah terjalin komunikasi yang baik antar pegawai, baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Hal ini agar tidak terjadinya kesalahan dalam mengartikan informasi ataupun tugas yang diberikan kepada pegawai. Hasil observasi yang dilakukan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai adalah kaum tua dan sebagian lagi adalah kaum muda. Hal ini membuat komunikasi yang terjalin meskipun sudah baik namun masih agak kaku. Hal ini dikarenakan bagi pegawai yang merupakan kaum tua, mereka agak kurang update dengan kemajuan teknologi yang ada sehingga pekerjaan kebanyakan dilakukan secara manual. Sementara para pegawai yang merupakan kaum muda mereka kebanyakan merupakan pegawai yang baru bekerja beberapa tahun pada instansi tersebut dan masih memiliki golongan yang rendah sehingga belum memiliki kekuatan untuk dapat memperbarui sistem yang ada menuju sistem yang lebih maju dan cepat. Selain itu, karena rentang usia dan golongan mereka yang jauh membuat adanya rasa segan dan perbedaan pola pikir antar pegawai tua dengan pegawai muda sehingga sulit menginformasikan hal-hal apa saja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja.

Hasil penelitian ini melalui uji regresi dan hipotesis menjelaskan bahwa meningkatnya atau semakin baiknya komunikasi antar pegawai tidak menyebabkan meningkatnya prestasi kerja, artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Matasik (2017) dan

Manurung (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan komunikasi dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan secara parsial komunikasi dan sikap kerja berpengaruh terhadap komunikasi dan sikap kerja dengan komunikasi pengaruhnya lebih dominan, sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. IN HUTANI IV Kabupaten Pasaman yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,212 > 0,05$. Kinerja pegawai berbanding lurus dengan prestasi kerja, karena prestasi kerja pegawai akan diketahui dengan melihat bagaimana kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga, ketika komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka komunikasi juga tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₄) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (3,227) > t_{tabel} (1,99495)$ dan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$).

Menurut Foster dalam Sedarmayanti (2013) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang maka

akan semakin matang kemampuan yang ia miliki dalam melakukan pekerjaannya. Hasil observasi yang dilakukan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merupakan pegawai senior yang telah bekerja selama pilihan tahun, dan sebagian lagi merupakan pegawai yang baru bekerja beberapa tahun. Bagi pegawai senior maka sudah terlihat begitu banyak pengalaman kerja yang sudah dilalui mereka, hal ini dapat diketahui dari lamanya mereka bekerja dan mengabdikan diri di instansi tersebut. Sementara bagi pegawai yang masih bekerja beberapa tahun bukan berarti mereka belum memiliki banyak pengalaman, hal ini dikarenakan untuk bisa menjadi pegawai yang tergolong sebagai ASN pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara maka para pegawai dituntut untuk mengerti dan memahami tentang sektor pertanian. Dan untuk bisa memahaminya maka dibutuhkan adanya pengalaman yang dapat diperoleh dari proses belajar, baik informal maupun non formal. Para pegawai yang sudah menjadi ASN tentunya adalah orang-orang terpilih yang sudah memiliki banyak pengalaman dari berbagai proses pembelajaran yang mereka lalui.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofi (2012) yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan secara parsial disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari perolehan pada uji simultan

$F_{hitung} 104,252 > F_{tabel} 3,11$ sedangkan uji parsial $t_{hitung} disiplin\ kerja\ 7,202 > t_{tabel} 1,68$ dan $t_{hitung} pengalaman\ kerja\ 5,278 > t_{tabel} 1,68$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun yang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (23,066) > F_{tabel} (2,51)$, artinya secara simultan budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), komunikasi (X3) dan pengalaman kerja (X4) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
2. Uji parsial (uji-t), maka menghasilkan nilai $t_{hitung} (4,906) > t_{tabel} (1,99495)$, artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), nilai $-t_{hitung} (-1,854) > -t_{tabel} (-1,99495)$, artinya kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), nilai $t_{hitung} (0,253) < t_{tabel} (1,99495)$, artinya komunikasi (X3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dan nilai $t_{hitung} (3,227) > t_{tabel} (1,99495)$, artinya pengalaman kerja (X4) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
3. Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,551, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 55,1%, sedangkan 44,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini antara lain yaitu:

1. Kepada Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara, hendaknya meningkatkan budaya organisasi yang diterapkan di instansi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini agar para pegawai dapat bekerja dengan semakin nyaman dan selalu berpacu untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu peningkatan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan pengalaman kerja mereka dengan diadakannya pelatihan dan pendidikan rutin kepada para pegawai agar kemampuan para pegawai terus berkembang dengan memperhatikan aspek-aspek sumberdaya manusianya sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja mereka, serta membuat standar prestasi kerja sebagai tolak ukur untuk mengetahui ada atau tidaknya peningkatan dari kinerja para pegawai.
2. Kepada Para pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara, hendaknya meningkatkan kinerja para pegawai agar prestasi kerja pegawai meningkat dengan menciptakan hubungan yang lebih baik melalui perbaikan terhadap komunikasi antar pegawai agar mereka dapat bekerja dengan profesional tanpa adanya rasa sungkan dalam mengeluarkan pendapat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini sebaiknya bersedia untuk

menambah variabel bebas lainnya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Ketahanan Pangan Kabupaten Batu Bara.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, Bungin. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara,_____. 2015. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suranto 2010.
- Robbins, S. P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia Sari.
- Schein, H. E. 2010. *Organizational Culture and Leadership*, Second Edition. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Sedarmayanti. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka. Mangkunegara 2006
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, H. E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal/Skripsi/Artikel

- Amanda, G., Rismansyah, R., dan Valianti, R. M. 2020. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(1).
- Manurung, A. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Hombur Makmur Perbaungan, *Journal Of Management Scienci*, Januari 2019, Vol.2, No.1.
- Matasik, C. P. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2.
- Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Semarang, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol.3, No.1.
- Sari, R. W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(3).
- Sodik, C. M. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Konawe Utara, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.5, No.1.