



Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor

Syaidina Muhammad Ali

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 21 Agustus 2023

Revised: 31 Agustus 2023

Accepted: 4 September 2023

This study aims to determine the Effect of Internal CoSocial Service Office Employees of Alor Regency, either partially or simultaneously. In this study, the population and sample were 38 employees of the Social Services Office of Alor Regency. This type of research is a quantitative type, with data collection techniques namely interviews, questionnaires and observation. And the sampling technique in this study is a saturated sample. The results of this study indicate that: (1). There is an influence of competence on the performance of employees of the Alor Regency Social Service Office. This is evidenced by the significance value of the t test, which is 0.000 or 0.0%, where this value is smaller than the alpha value, which is 0.5 or 5%. (2). There is an influence of internal communication on the performance of employees of the Alor Regency Social Service Office. This is proven by the significance value of the t test, which is 0.011 or 0.11%, where this value is smaller than the alpha value, which is 0.5 or 5%. (3). There is an influence of organizational culture on the performance of employees of the Social Service Office of Alor Regency. This is proven by the significance value of the t test, which is 0.001 or 0.01%, where this value is smaller than the alpha value, which is 0.5 or 5%. Simultaneously the competency, internal communication and organizational culture variables affect the performance of employees of the Alor Regency Social Service Office. This is evidenced by the significance value of the F test which is 0.000 or 0.00% where this value is smaller than the alpha value which is 0.5% or 5%. (5). The magnitude of the influence of competence, internal communication and organizational culture on the performance of employees of the Social Services Office of Alor Regency is 83.2%. This is proven by multiple correlation tests and the coefficient of determination.

Keywords: *Internl Communication Competence Organizational Culture and Employee Performance*

(*) Corresponding Author: bangrhyezal@gmail.com

How to Cite: Ali, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 934-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu instansi demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang sebagaimana telah ditetapkan bersama sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah, karena manajemen sumber daya manusia sangat menentukan hidup matinya suatu instansi atau organisasi. Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi.



Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dalam peningkatan kinerja pegawai, tidak terlepas dari tugas dan tanggungjawab pegawai tersebut dan tujuan akhirnya adalah peningkatan kinerja pegawai. Dalam peningkatan kinerja pegawai sangat penting menerapkan kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi yang baik sehingga dapat mempengaruhi kuantitas kinerja, kualitas kinerja, dan efektifitas. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya kejadian yang tidak diinginkan seperti kurang disiplinnya pegawai, kurangnya keharmonisan komunikasi yang baik antar sesama pegawai dan juga serta akibat rendahnya bentuk motivasi yang di berikan yang semua ini berdampak terhadap rendahnya kinerja pegawai. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi atau organisasi adalah kinerja pegawai.

Dinas Sosial abupaten Alor merupakan instansi pemerintahan yang dibawah naungan Kementerian Sosial Republik Indonesia (KEMENSOS), yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Dinas sosial mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan oleh kepada Daerah.

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau tidak sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi kuantitas kinerja, kualitas kinerja, adalah kompetensi dan komunikasi internal, bahkan dari instansi dimana pegawai itu bekerja, dengan kata lain kinerja pegawai juga bisa dapat di pengaruhi oleh budaya organisasi.

Wibowo dalam Sefiismiati (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh professional dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan tersebut.

Kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat komplek. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor sering mengalami masalah menyangkut dengan kompetensi yang masih rendah hal ini dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Rendahnya kompetensi pada pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor karena kurangnya pelatihan, pemberian materi dan kurangnya respon pemimpin dalam memperhatikan kinerja pegawainya dalam hal ini berhubungan dengan kompetensi.

Selain kompetensi, komunikasi internal merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Komunikasi internal

merupakan proses pertukaran informasi melalui interaksi antara satu pihak dengan pihak yang lain.

Menurut Thoha dalam Putri (2018), komunikasi internal merupakan suatu proses dalam penyampaian dan penerimaan berita ataupun informasi dari seseorang ke orang lainnya. Informasi akan dapat diterima jika disampaikan secara baik dan santun, sehingga dapat diterima dan dipahami oleh si penerima, sehingga informasi yang diperoleh baik berupa perintah, usulan atau laporan dapat dilaksanakan dengan baik.

Komunikasi sangatlah penting dalam proses penciptaan suatu hubungan internal, terutama dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan yang sudah memiliki tujuan yang harus dicapai, karena dengan komunikasi hubungan antara pegawai dengan pegawai ataupun pegawai dengan atasan akan terjalin baik dan menghindari terjadinya kesalah fahaman antara satu dan lainnya untuk menghindari suatu perselisihan yang nantinya akan menjadi suatu masalah bagi perusahaan dan memberikan efek tidak baik terhadap kinerja para pegawai.

Komunikasi internal merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Di Kantor Dinas Sosial juga bisa dikatakan kurang efektif karena dipengaruhi oleh persepsi, nilai, emosi, latar belakang, peran, pengetahuan, hubungan dan pembagian sift bagi para pekerja honorer. Ini yang menjadi dasar mengapa komunikasi di Kantor Dinas Sosial kurang efektif, karena banyak pegawai yang menaggap posisinya lebih tinggi dan jarang untuk berkomunikasi dengan pegawai yang jauh di bawahnya.

Komunikasi yang kurang efektif juga di pengaruhi oleh pembagian jam kerja yang di peruntukan kepada pegawai honorer, hal ini dikarenakan masih banyak pegawai honorer dan juga pegawai yang masih belum berani dalam menyampaikan hal-hal penting karena ketika mau menyampaikan sesuatu harus sesuai posisi structural yang kemudian hal ini menjadi pengahmbat dalam berkomunikasi.

Menurut Wardani dalam Awang et al. (2022) budaya organisasi merupakan landasan pijak seluruh unit organisasi tentang nilai, keyakinan dan prinsip dasar sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut.

Jadi kesimpulannya adalah budaya organisasi merupakan suatu landasan atau pijakan suatu organisasi, akan tetapi terkadang hal ini tidak diperhatikan dengan baik oleh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. Pegawai sering kali lalai dalam menaati aturan atau budaya yang berlaku, missal kedisiplinan pegawai, attitude dan juga komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun atasan.

Budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan efektifitas dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas serta kemandirian pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Maka dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Analisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi internal, Dan Budaya organisasi Terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor.”*

LANDASAN TEORI

Menurut Wilson dalam Hastati (2020) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (job standard). Sedangkan Menurut Nurlaila dalam Hastati (2020) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses

Menurut Mangkunegara dalam Fidayanti (2019) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Prawirosentono dalam Fidayanti (2019) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, di antaranya :

1. Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi.
4. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau pegawai yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Wibowo dalam Sefiismiati (2020), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Wibowo dalam Sefiismiati (2020) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya organisasi

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi melalui interaksi antara satu pihak dengan pihak yang lain. Menurut Thoha dalam Putri (2018) Komunikasi internal merupakan suatu proses dalam penyampaian dan penerimaan berita ataupun informasi dari seseorang ke orang lainnya

Menurut Saputra dalam Putri (2018) terdapat beberapa dimensi dan indikator komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tingkatan manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- a. Pembagian atau penyimpanan instruksi kerja pada pegawai.
- b. Penjelasan dari pimpinan perihal mengapa suatu tugas itu perlu.
- c. Penyampaian isu tentang peraturan-peraturan yang berlaku pada suatu organisasi.
- d. Pemberian motivasi pada pegawai buat bekerja lebih baik asal sebelumnya.

2. Komunikasi ke atas

Komunikasi yang terjadi saat bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas diantaranya:

- a. Penyampaian isu perihal pekerjaan ataupun tugas yang telah dilaksanakan untuk bawahan.
- b. Penyampaian isu perihal masalah pekerjaan maupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.
- c. Penyampaian saran-saran pembaruan dari bawahan atas pekerjaan
- d. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri juga pekerjaan yang sudah dilakukannya

3. Komunikasi dua arah

Komunikasi yang berlangsung di antara para pegawai ataupun bagian yang mempunyai kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horizontal pada suatu organisasi, yaitu:

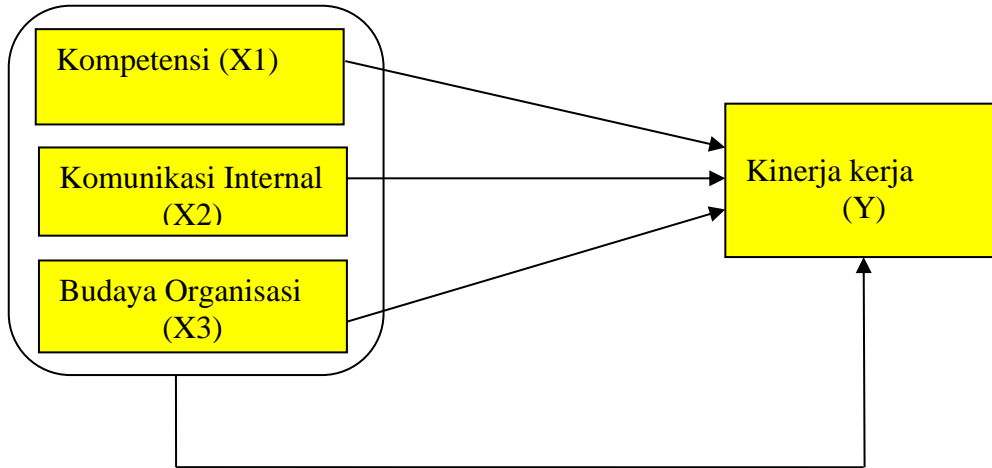
- a. Memperbaiki koordinasi tugas sesama pegawai
- b. Upaya pemecahan problem sesama pegawai
- c. Saling berbagi isu sesama pegawai
- d. Upaya pemecahan permasalahan sesama pegawai
- e. Membina korelasi melalui aktivitas bersama

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor yang berjumlah 38 orang. Jenis penelitian ini adalah jenis kuantitatif, dengan Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, angket dan observasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Adapun dalam penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh alasan mengambil metode sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel $N = n$ maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor dengan jumlah pegawai berjumlah 38 pegawai.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.(2) Komunikasi Internal berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.(3) Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.(4) Kompetensi, Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi secara Bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat dilihat pada gambar ini.



Keterangan :
 → : Pengaruh Secara Parsial
 ↗ : Pengaruh Secara Simultan

Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Hasil uji validitas variabel Kompetensi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	Pearson correlation	r tabel	keterangan
P1	0,867	0,3	Valid
P2	0,722	0,3	Valid
P3	0,813	0,3	Valid
P4	0,671	0,3	Valid
P5	0,803	0,3	Valid
P6	0,848	0,3	Valid
P7	0,806	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kompetensi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kompetensi bagi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.

Hasil Uji Validitas Variabel Komuniikasi Internal (X2)

Hasil uji validitas variabel Komuniikasi Internal (X2) dapat dilihat pada tabel ini
Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Komuniikasi Internal (X2)

<i>Pernyataan</i>	<i>earson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
P1	0,878	0,3	Valid
P2	0,829	0,3	Valid
P3	0,838	0,3	Valid
P4	0,787	0,3	Valid
P5	0,847	0,3	Valid
P6	0,858	0,3	Valid
P7	0,826	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Komuniikasi Internal seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Komuniikasi Internal bagi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Daerah Kabupaten Alor

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.
Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

<i>Pernyataan</i>	<i>earson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
P1	0,823	0,3	Valid
P2	0,743	0,3	Valid
P3	0,807	0,3	Valid
P4	0,718	0,3	Valid
P5	0,844	0,3	Valid
P6	0,794	0,3	Valid
P7	0,729	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan

pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya organisasi bagi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
P1	0,751	0,3	Valid
P2	0,606	0,3	Valid
P3	0,625	0,3	Valid
P4	0,559	0,3	Valid
P5	0,682	0,3	Valid
P6	0,665	0,3	Valid
P7	0,586	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan padakoesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Kompetensi (X₁)	0,895	0,6	Reliebel
Komunikasi Internal (X₂)	0,929	0,6	Reliebel
Budaya Organisasi (X₃)	0,891	0,6	Reliebel
kinerja pegawai (Y)	0,761	0,6	Reliebel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			38
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	.9647222
		5	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	
	Positive	.061	
	Negative	-.093	
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari tiap variabel pada ujikolmogorov-smirnov maupun uji shapiro-wilk menunjukkan nilai diatas nilai alfa (0,05). Dengan demikian terbukti bahwa nilai jawaban responden pada keempat variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai t uji gletjser lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	S
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.144	1.021		1.120	.271	.
X1	-.055	.043	-.328	1.279	.210	.
X2	-.004	.038	-.027	.106	.916	.

	X3	.046	.036	.250	1.269	.213
--	----	------	------	------	-------	------

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi lebih nesar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

1.1. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		8.580	1.807		.749	.000		
X1		.312	.076	.452	.092	.000	.405	2.470
X2		.179	.067	.296	.674	.011	.402	2.485
X3		.235	.064	.309	.652	.001	.687	1.456

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

1.2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 9.
Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Kompetensi	0,626	1	0,626	1,439	0,114
Kinerja*Komunikasi Internal	0,802	1	0,802	1,699	0,98
Kinerja*Budaya Organisasi	0,668	1	0,668	1,978	0,87

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa (0,05) atau 5%. Dengan demikian maka variabel kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Lanjutan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel kompetensi, komunikasi internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.580	1.807		4.749	.000
X1	.312	.076	.452	4.092	.000
X2	.179	.067	.296	2.674	.011
X3	.235	.064	.309	3.652	.001

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,580 + 0,312X_1 + 0,179X_2 + 0,235X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,580 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni kompetensi, komunikasi Internal dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai kinerjapegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor akan turun sebesar 8,580 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,312; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,312; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,179; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,179; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi internal dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor.

- 4) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,235; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu kalimaka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai Dinas SosialKabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,235; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas SosialKabupaten Alor.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 11.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.580	1.807		4.749	.000
	X1	.312	.076	.452	4.092	.000
	X2	.179	.067	.296	2.674	.011
	X3	.235	.064	.309	3.652	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023

- 5) Variabel Kompetensi (X1)
Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor.
- 6) Variabel Komunikasi Internal (X2)
Variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,011 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Dinas Sosial Kabupaten Alor.
- 7) Variabel Budaya Organisasi (X3)

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor.

Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: kompetensi, Komunikasi Internal dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.933		56.978	56.257	.000 ^b
	Residual	34.435	4	1.013		
	Total	205.368	7			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Kompetensi (X1), Komunikasi Internal (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Alor (Y).

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh (sebesar 31,2%) terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.
2. Komunikasi internal berpengaruh (sebesar 17,9%) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.
3. Budaya organisasi berpengaruh (sebesar 23,5%) terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial Kabupaten Alor.
4. Kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial Kabupaten Alor
5. Pengaruh kompetensi komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83,2% dan 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Awang, MY, Gorang, AF, & Allung, YM (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (1), 61-70.
- Fidiyanti, I. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Tengah* (Doctoral dissertation, Pascasarjana Magister)
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Firdaus, Firdaus, Et Al. "Analisis Regulasi Diri Dalam Belajar Terhadap Hasil Prestasi Belajar Gambar Teknik Siswa Di Smk Negeri 2 Pekanbaru." *Jurnal Vokasi Mekanika* 3.4 (2021): 26-30
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hastati, H., Idris, M., & Sjarlis, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 154-160
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 462-477.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan

- Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* (Buku I, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sefiismiyati, T. F. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bekasi (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya).