

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Tenaga Penyuluh di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi

Maimun*, Saiyid Syech, M. Zahari MS

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

*Correspondence email: maimunjambi@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran kompetensi, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi; dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan; serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penulis membutuhkan kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu teori kompetensi, komunikasi organisasi, motivasi dan kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi dengan jumlah 56 orang tenaga penyuluh. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling* Jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang tenaga penyuluh. Hasil pengujian path analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kompetensi dan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya kompetensi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi dan kinerja, begitu pula motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika kompetensi dan komunikasi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan motivasi kerja yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja di DPKP Kota Jambi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan di DPKP Kota Jambi dalam kondisi yang cukup baik; kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung; kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung; motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan kompetensi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai di DPKP Kota Jambi.

Kata Kunci: Kompetensi; Komunikasi Organisasi; Motivasi dan Kinerja.

Abstract. *The purpose of this study was to obtain an overview of competence, organizational communication, work motivation and employee performance at the Department of Agriculture and Food Security (DPKP) Jambi City; and to determine the influence of competence and organizational communication directly and indirectly on work motivation and employee performance; as well as to determine the effect of motivation on performance. To answer the research objectives, the authors need theoretical studies related to research variables, namely competency theory, organizational communication, motivation and performance. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research. The population in this study were extension workers from the Department of Agriculture and Food Security (DPKP) Jambi City with a total of 56 extension workers. The sampling technique in this study used Saturated Sampling, so that the number of samples in this study amounted to 56 extension workers. The results of the path analysis test carried out, the results of the study show that organizational competence and communication have an influence on employee motivation and performance, both directly and indirectly. Where based on the results of the t test (partial) and the F test (Simultaneous) show that organizational competence and communication have a significant and positive influence on motivation and performance, as well as motivation also has a significant and positive influence on performance. This explains that if competence and organizational communication can be carried out properly, it will have a positive influence in increasing work motivation which has implications for improving performance in the Jambi City DPKP. This study reveals that the competence, communication, motivation and performance of employees at the Jambi City DPKP are in fairly*

good condition; competence and organizational communication have a positive and significant impact on work motivation both directly and indirectly; competence and organizational communication have a positive and significant impact on employee performance both directly and indirectly; work motivation affects employee performance; and competence and organizational communication together through motivation can have a direct and indirect effect on employee performance at the Jambi City DPKP.

Keywords: *Competence; Organizational Communications; Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab dengan keberadaan sumber daya manusia, organisasi dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/pegawai sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan pegawai akan dapat bekerja lebih produktif dan professional dengan di dorong oleh rasa aman dan lingkungan kerja yang baik (Haedar, Saharuddin, dan Herlangga, 2017). Peningkatan kapasitas manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi kekokohan dan kekompakan organisasi, dengan demikian pekerjaan orang-orang dalam suatu organisasi sangat signifikan dan tidak dapat dipisahkan. Pencapaian atau kekecewaan tujuan hierarkis tidak sepenuhnya ditentukan oleh pekerjaan orang, itu seharusnya menjadi vital dan tegas dalam tujuan hierarkis karena SDM membawa tujuan kearah pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Begitupula dengan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi memiliki tugas yakni merumusan, melaksanakan dan menyusun kebijakan di bidang pertanian dan ketahanan pangan juga tidak luput dari masalah SDM. Isu yang muncul terjadi ketika salah dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rendahnya kemampuan SDM yang ada pada sebuah organisasi. Sebagai pelaksana kegiatan penyuluhan pertanian, penyuluh harus memiliki kompetensi tertentu yang sesuai dengan kriteria pekerjaannya. Kompetensi penyuluh merupakan prasyarat penting karena di samping peningkatan ilmu pengetahuan dan inovasi, kebutuhan peternak dipusatkan pada latihan budidaya yang teratur, namun peternak diharapkan memiliki pilihan untuk menerapkan ilmu dan inovasi tersebut serta dapat mengakses pasar dan memberdayakan sumber daya lainnya. Untuk melaksanakan itu semua tentu saja penyuluh

harus memiliki kompetensi tertentu yang sesuai dengan kriteria pekerjaannya. Kompetensi menjadi penting karena kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion-referenced effective* dan/atau kinerja yang sangat tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu dengan memiliki kompetensi seorang penyuluh mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan petani.

Selain kompetensi, beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang penyuluh adalah komunikasi, hal ini diungkapkan Pace & Faules (2015) yang menyatakan bahwa satu lagi penjelasan yang menjunjung tinggi pentingnya komunikasi organisasi adalah karena dengan adanya komunikasi yang efektif, menyenangkan dan positif, diterima sebagai peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Selain itu Srimiatun dan Prihatinta (2017) juga mengemukakan bahwa komunikasi yang baik diantara sesama pegawai dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan hasil kerja yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemudian Haedar, dkk (2017) juga mengemukakan bahwa komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat mendorong kinerja seseorang dalam suatu organisasi, karena motivasi merupakan ekspresi batin individu yang menetapkan dan membimbing cara

berperilaku menuju sasaran tertentu. Siagian (2008) mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Sebagai pendorong, motivasi pada dasarnya membuat pribadi seseorang dapat melakukan bermacam-macam aktifitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri, sehingga mereka mau dan mampu memberikan kinerja yang lebih efektif. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk: 1) Memperoleh gambaran kompetensi, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja tenaga penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi; 2) Menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja tenaga penyuluh; 3) Menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja tenaga penyuluh; 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga penyuluh; dan 5) Menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja tenaga penyuluh.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2010). Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompetensi. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Wibowo, 2014). Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai

kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2009) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Kemudian Hutapea dan Thoha (2011) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali (Morrisan, 2013). Pace & Faules (2015) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi tersebut lebih menekankan pada aspek fungsional (objektif). Sedangkan bila dilihat dari perspektif interpretatif (subjektif) komunikasi dipandang sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam satu lingkungan. Lebih lanjut Pace & Faules (2015) terdapat indikator-indikator yang menunjang atau dapat dikatakan dengan arah aliran yang berbeda yaitu: 1) Komunikasi Ke Bawah; 2) Komunikasi Ke Atas; 3) Komunikasi Horizontal; dan Komunikasi Lintas-Saluran.

Motivasi Kerja

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhinya tujuan yang dicapai, atau karena adanya harapan

yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang (Wibowo, 2014). Luthan (2011) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Kemudian Sutrisno (2010) menjelaskan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu Rivai (2011) juga memberikan definisi motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2012), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu: a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; b) Berani mengambil dan memikul resiko; c) Memiliki tujuan yang realistic; d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan; e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; dan f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kinerja

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2012) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis & Jackson (2009) mengatakan kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam

mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora (2012) kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2010) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sedangkan menurut Gomes (2010) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Lebih lanjut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010) yaitu: 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader; 3) Faktor tim, meliputi: kualitas, dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; dan 5) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Sedangkan aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja menurut Mathis & Jackson (2009): 1) kuantitas kerja; 2) kualitas kerja; 3) pemanfaatan waktu; 4) kerjasama; dan 5) kehadiran.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh kompetensi, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi. Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Adapun alat analisis yang digunakan

dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi dengan jumlah 56 orang tenaga penyuluh. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua tenaga penyuluh dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang tenaga penyuluh.

Berdasarkan tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2012). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis jalur. *Path Analysis* (analisis jalur) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan struktural atau kausal antara dua atau lebih variabel, dimana dalam hal ini variabel

yang dimaksud adalah kompetensi, komunikasi organisasi, dan kinerja pegawai dan satu *variabel intervening* yaitu motivasi. *Variable intervening* merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen kepada variabel dependen. Untuk menguji *variabel intervening* digunakan metode analisis jalur, sebagai perluasan dari analisis regresi linier berganda.

Diagram jalur dalam penelitian terdiri dari tiga sub structural, dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen (*exogenous*) yaitu variabel yang tidak ada penyebab eksplisit nya, variabel ini berfungsi sebagai variabel bebas/penyebab terhadap variabel urutan sesudah nya yaitu Y serta Z sebagai variabel endogen (*endogenous*) dimana Y merupakan variabel perantara dan Z adalah variabel tergantung. Setelah data dialysis melalui analisis jalur, kemudian dilanjutkan melakukan uji hipotesis melalui uji t secara parsial, dan uji uji F secara simultan. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Tabel 1
Output SPSS Tiga Sub Struktur.

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	F	Sig.
	B	Std.Error				
X1 – Y	0,267	0,106	0,343	2,521	-	0,015
X2 – Y	0,290	0,123	0,322	2,364	-	0,022
X1,X2 – Y	-	-	-	-	14,320	0,000
X1 – Z	0,435	0,090	0,488	4,828	-	0,000
X2 – Z	0,425	0,104	0,412	4,077	-	0,000
X1,X2 – Z	-	-	-	-	47,673	0,000
X3 – Z	0,665	0,127	0,581	5,245	-	0,000

Sumber: data olahan

Tabel 2
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X ₁	X ₂		
Kompetensi (X ₁)	11,76%		6,44%	6,44%	18,2%
Komunikasi Organisasi (X ₂)	10,37%	6,44%		6,44%	16,81%
Pengaruh X₁, X₂					35,01%
Pengaruh variabel lain					64,99%

Sumber: data olahan

Hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung kompetensi

terhadap motivasi kerja sebesar 11,76%, komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja

sebesar 10,37% dan total pengaruh penilaian kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 35,01. Nilai R sebesar 0,592 menunjukkan hubungan ganda (kompetensi dan komunikasi organisasi) dengan motivasi kerja. Dengan memperhatikan variasi nilai R Square

sebesar 0,350 yang menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja, maka dapat dipahami variabel persuasif sebesar 35% dan kelebihan 65% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikecualikan dari model ini.

Tabel 3

Koefisien Determinasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,350	,326	3,0063

Sumber: data olahan

Tabel 4

Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X ₁	X ₂		
Kompetensi (X ₁)	23,81%		11,72%	11,72%	35,53%
Komunikasi Organisasi (X ₂)	16,97%	11,72%		11,72%	28,69%
Pengaruh X₁, X₂					64,22%
Pengaruh variabel lain					35,78%

Sumber: data olahan

Hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 23,81%, komunikasi organisasi terhadap kinerja sebesar 16,97% dan total pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 64,22. Nilai R sebesar 0,802 menunjukkan hubungan ganda

(kompetensi dan komunikasi organisasi) dengan kinerja. Dengan memperhatikan variasi nilai R Square sebesar 0,642 yang menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja, maka dapat dipahami variabel persuasif sebesar 64,2% dan kelebihan 35,8% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikecualikan dari model ini.

Tabel 5

Koefisien Determinasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,642	,629	2,5529

Sumber: data olahan

Kemudian dari hasil analisis jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 34,34%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi. Hasil ini memberikan

makna jika penyuluh mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan kewajiban dan kemampuan mendasarnya, maka hal ini akan diikuti pula dengan semakin baiknya kontribusi kerja yang diberikan oleh penyuluh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 6

Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,337	,325	3,4441

Sumber: data olahan

Nilai R Square sebesar 0,337 menunjukkan sejauh mana peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja penyuluh yaitu sebesar 33,7% dan kelebihan 66,3% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikeluarkan dari model ini.

Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan.

Uji Anova atau uji F hitung sebesar 14,320 dengan tingkat kemungkinan p-value sebesar 0,000, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,320 > 3,17$) sehingga cenderung beralasan bahwa spekulasi tersebut tidak valid. (H_0) disingkirkan dan teori pilihan (H_1) diakui, dengan maksud bahwa ada pengaruh kritis antara kompetensi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Triyanto dan Sudarwati (2014), Tejo dan Machasin (2015), Sihabudin (2016), Haryati dan Kesumadewi (2015), dan Prakoso dan Putri (2017) yang mengemukakan bahwa kompetensi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kompetensi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data yang dilakukan seperti tampak pada Tabel 2, diperoleh angka nilai t hitung variabel X_1 sebesar 2,521 dengan nilai signifikan 0,015, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($2,521 > 2,0049$), maka secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian ini membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi kerja penyuluh. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, kapasitas, cara berperilaku lain yang dapat diukur dan kualitas yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan atau kemampuan pekerjaan (Roni, et al, 2018). Pentingnya kompetensi bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan alasan bahwa dengan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya akan dapat termotivasi serta membangkitkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal. Kompetensi yang baik dan sesuai yang dimiliki oleh pegawai pada dasarnya akan mampu mendorong pegawai dapat melaksanakan

pekerjaannya dengan penuh semangat (Pramono, 2007). Selain itu, beberapa penelitian lainnya juga mengemukakan bahwa bahwa kompetensi memengaruhi motivasi kerja, termasuk penelitian yang dilakukan Triyanto dan Sudarwati. (2014), Tejo dan Machasin (2015), dan Sihabudin (2016), di mana konsekuensi dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memengaruhi motivasi kerja. Ini menyiratkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang pekerjaan mereka, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan kewajiban mereka.

Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel X_2 sebesar 2,364 dengan nilai signifikan 0,022, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($2,364 > 2,0049$), maka secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan dan sekaligus menjawab spekulasi bahwa ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Komunikasi dalam dunia kerja merupakan unsur vital bagi organisasi, mengingat dalam organisasi komunikasi merupakan salah satu kunci sukses organisasi. Komunikasi yang kurang baik dalam organisasi, akan menyebabkan seringnya terjadi tingkat kesalahan antar divisi/unit atau relasional dalam organisasi, atau sering disebut sebagai miss komunikasi. Hubungan relasional antar pekerja adalah metode organisasi untuk memperkuat hubungan relasional antar perwakilan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Komunikasi dalam sebuah organisasi adalah hal yang paling menarik yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, dan antara bawahan dan bawahan individu dalam suatu organisasi sangat persuasif dalam melintasi pembentukan perluasan efisiensi kerja pegawai dalam organisasi. Pace dan Faules (2015) mengemukakan bahwa satu lagi penjelasan yang menjunjung tinggi pentingnya komunikasi organisasi adalah bahwa dengan komunikasi organisasi yang menguntungkan, menyenangkan, dan positif, diterima bahwa hal itu akan memperluas pemenuhan pekerjaan individu dalam organisasi.

Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja.

Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Secara Simultan.

Tabel Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,673 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,673 > 3,18$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Tejo dan Machasin (2015), Rahmisyari (2017), Ataunur dan Ariyanto (2015), Haedar, dkk (2017), dan Srimiatun dan Prihatinta (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan.

Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil pengolahan data yang dilakukan seperti tampak pada Tabel 2, diperoleh angka nilai t hitung variabel X_1 sebesar 4,828 dengan nilai signifikan 0,000, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($4,828 > 2,0049$), maka secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan bagian dari kemampuan seseorang untuk bertahan dan dapat memprediksi perilakunya dalam situasi dan pekerjaan yang lebih luas (Sedarmayanti, 2017). Selain itu Wibowo (2014) menyatakan bahwa 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. Penyuluh yang memiliki kompetensi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan tugasnya sebagai penyuluh.

Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel X_2

sebesar 4,077 dengan nilai signifikan 0,000, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($4,077 > 2,0049$), maka secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Haedar, dkk (2017) mengungkapkan Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Selain itu Srimiatun dan Prihatinta (2017) juga mengemukakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebar luaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, peningkatan kinerja, kepuasan karyawan dan lainnya (Haedar, dkk, 2017).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel Y sebesar 5,245 dengan nilai signifikan 0,000, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($5,245 > 2,0049$), maka secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tejo dan Machasin (2015) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2012) juga mengungkapkan bahwasanya secara parsial dan bersama-sama variabel eksogen dan variabel motivasi bekerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya

kepada sasaran tertentu. Siagian (2008) mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Sebagai pendorong, motivasi pada dasarnya membuat pribadi seseorang dapat melakukan bermacam-macam aktifitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri, sehingga mereka mau dan mampu memberikan kinerja yang lebih efektif.

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui kompetensi dan komunikasi organisasi melalui motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Memperhatikan hasil perhitungan analisis diatas, dapat disampaikan bahwa kompetensi dan komunikasi organisasi melalui motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja penyuluh, itu artinya terbukti bahwa keberadaan motivasi kerja sangat vital. Motivasi laksana jantung bagi terlaksananya dan tercapainya hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya bekerja tanpa adanya motivasi akan hampa, artinya eksistensi motivasi merupakan sub komponen yang vital dalam sistem pekerjaan, ia sangat memberikan kontribusi bagi keberhasilan manusia. Keberadaan menu-menu pekerjaan yang bagus tidak akan berarti apa-apa jika manusia yang bersangkutan tidak mempunyai motivasi untuk sukses dalam pekerjaannya. Di satu sisi ada yang berposisi sebagai penerima motivasi tetapi ada pula yang berposisi sebagai pemberi motivasi.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) kompetensi, komunikasi organisasi, motivasi dan kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi dikategorikan dalam kondisi yang cukup baik dan cukup tinggi; (2) kompetensi dan komunikasi organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi; (3) kompetensi dan komunikasi organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi; (4) motivasi kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi; dan (5) kompetensi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, I., dan Ariyanto, E. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Gomes, F. C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Haedar, Sampetan, S., dan Suardi, A. 2017. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1)
- Haryati, E., dan Kesumadewi, L. 2015. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hutapea, P dan Thoah, N. 2011. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. 2011. *Perilaku organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Morrison. 2013. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Pakpahan, T.D. 2012. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Bisnis Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(5).
- Prakoso, T., dan Putri, Y.R. 2017. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 4(2).
- Pramono, R. 2007. Analisis Dampak Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Petugas Penyuluh Lapangan di Kabupaten Batang. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(5).
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(1).
- Rivai, V. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Roni, Khairun A., Moein, Anoesyirwan., & Effendi, Nur Ika. 2018. Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihabudin. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di PT. Hamatetsu Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(2).
- Simamora. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Srimiatun dan Prihatinta, T. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*, 1(1).
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tejo, G.A., dan Machasin. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap kinerja Personil Bidang Humas Polda Riau. *Jurnal TEPAK Manajemen Bisnis*, 7(3).
- Triyanto, A dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1).
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.