

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene

Cici Andriani¹ Mujirin M. Yamin², Magfirah³, Wahdaniah⁴, Suryani Syamsuddin⁵

¹⁻⁴Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: ciciandriani8p@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect if Organizational Climate and Organizational Communication on Employee Performance at the Departement Of Agriculture, Livestock and Plantation, Majene Regency. This type of research uses a quantitative approach, the research location is the Office of Agriculture Livestock and Plantation, Majene Regency Jl. Gen. A Yani KM-4 Rangas Majene. The population in this study were all employess of the Departement of Agriculture, Livestock and Plantation of Majene Regency totaling 140 pouple, the sampling technique was Probability Sampling (58 pouple). By using the likeart scale data analysis technique, statistical data for the SPSS version 22 program. The results of this study indicate that Organizational Climate and Organizational Communication have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture, Livestock and Plantation, Majene Regency.*

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Communication, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan, Dan Perkebunan Kabupaten Majene. Jenis penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif, lokasi penelitian dikantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene Jl. Jend. A. Yani KM-4 Rangas Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene berjumlah 140 orang, teknik pengambilan sampel adalah *Probability Sampling* (58 orang), dan menggunakan teknik analisis data skala likeart olah data statistik program SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Perhatian pada sumber daya manusia sangatlah penting untuk memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (dalam widodo, 2015: 131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Iklm organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh dalam organisasi. Iklm organisasi juga biasa disebut suasana kerja. Dengan adanya suasana kerja yang baik dalam organisasi, maka akan terjadi suatu keseimbangan yang mengarah pada peningkatan kinerja. Iklm organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk melakukan kerja yang lebih baik. iklm organisasi pada dasarnya akan dapat memunculkan suasana kerja yang baik

Komunikasi menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia, bukan saja komunikasi dijadikan sebagai alat penyaluran pesan, ide, gagasan atau pikiranya saja, tetapi komunikasi digunakan sebagai alat untuk mempengaruhi orang lain atau sebagai alat interaksi menyamakan persepsi guna untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat.

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan diantara unit-unit organisasi dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Peranan komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena akan membantu terjalinnya hubungan yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa terkadang pegawai lama kurang merespon pegawai baru sehingga ada kecanggungan antar pegawai baru terhadap pegawai lama. Sehingga masih kurang harmonis hubungan antar pegawai, inilah yang menyebabkan iklm organisasi dilokasi penelitian masih kurang sehat. Sedangkan masalah yang ada dalam komunikasi organisasi dimana pegawai terkadang masih memiliki kesalahan dalam berkomunikasi, dimana terdapat sebagian pegawai masih memiliki rasa segan terhadap atasan yang memungkinkan adanya kesalahan komunikasi antar pegawai dan atasan. Sehingga terjadi proses umpan balik yang kurang efektif antar pegawai, hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Iklm organisasi dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai dan penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah iklm organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene ?
- 2) Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene ?
- 3) Apakah iklm organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene ?

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data langsung yang diperoleh dari objek penelitian (Sugiyono 2017: 225). Sumber data diperoleh dari kuesioner (angket).

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai dinas pertanian, peternakan dan perkebunan kabupaten majene berjumlah 140 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Probability Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2017:82). Karena populasi dalam penelitian ini melebihi 100 maka dalam mengambil jumlah sampel peneliti menggunakan teknik slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Berikut rumus perhitungan besaran sampel sebagai berikut:

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

Hasil perhitungan diatas maka sampel yang diperoleh sebanyak 58 orang pegawai dari total 140 orang pegawai di kantor dinas pertanian peternakan dan perkebunan kabupaten majene. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability Sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner, Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Uji Validitas untuk mengetahui kevalidan suatu data atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan dalam penelitian untuk memperoleh data dari para responden. Jika nilai r-hitung > nilai r-tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan Jika nilai r-hitung < nilai r-tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensian angket yang digunakan oleh peneliti. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka item kuesioner tersebut dinyatakan realibel atau konsisten dan Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak realibel atau tidak konsisten.

Uji Normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan *statistik kolmogorov smirnov* terhadap *unstandardized residua* atau hasil regresi. Data dikatakan normal jika probabilitas (sig) *kolmogrov-smirnov* > 0,05 (Ghozali,2011).

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi diantara variabel independen. Dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada diatas 0,1 dan *variance inflation factor* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Alvi, 2012:65).

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e), jika nilai probabilitasnya > nilai *alpha*-nya

(0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas atau t hitung t tabel pada α 0,05 (Alvi, 2012:64).

Analisa regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent Iklim Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

a = konstanta

b = parameter

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Komunikasi Organisasi

e = Standar kesalahan

Uji Parsial (Uji t) Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Menentukan taraf nyata, taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ nilai T hitung dibandingkan T tabel F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima.

Uji Simultan (Uji f) Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ selanjutnya hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima.

Uji Determinasi pada hakekatnya mengukur seberapa besar kemampuan persamaan model dalam menerapkan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai R2 terletak antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Koefisien determinasi dapat dihitung untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reabilitas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Iklim Organisasi	0,619	Reliabel
2	Komunikasi Organisasi	0,683	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,658	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengujian reabilitas pada tabel 1. secara jelas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari Iklim Organisasi sebesar 0,619, nilai Cronbach's Alpha dari Komunikasi Organisasi 0,683, dan nilai Cronbach's Alpha dari Kinerja Pegawai sebesar 0,658 lebih besar dari 0,60 artinya item-item kuesioner Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam

penelitian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28310641
	Most Extreme Differences	
	Absolute Positive	,070
	Negative	-,044
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengujian normalitas pada tabel 2. dengan memakai rumus Kolmogorov-smirnov Test, maka diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data pengujian telah memenuhi asumsi kenormalan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai Asymp Sig lebih besar dari 0,05.

Analisa regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent Iklim Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,684	3,085		3,788	,000
Iklim Organisasi	,463	,151	,396	3,074	,003
Komunikasi Organisasi	,659	,162	,524	4,067	,000

Sumber: Olah data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 3. dikolom Unstandardized Coefficients tertera nilai Constant 11,684. Koefisien Iklim Organisasi sebesar 0,463, Koefisien Komunikasi Organisasi sebesar 0,659, maka dapat ditulis persamaan regresi dalam bentuk sebagai berikut:

$$Y = 11,684 + 0,463X_1 + 0,659X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai Konstanta 11,684 bernilai positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel iklim organisasi dengan komunikasi organisasi. Hal ini bermakna variabel iklim organisasi dan komunikasi organisasi memiliki nilai tetap atau sama dengan nol maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene meningkat 11,6%.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X1) adalah 0,463 menunjukkan bahwa jika variabel meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,064 atau

46,3%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai, semakin naik Iklim Organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi (X_2) adalah 0,659 menunjukkan bahwa jika variabel meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,659 atau 65,9%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai, semakin naik Komunikasi Organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dari masing-masing variabel berikut:

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* menunjukkan nilai beta untuk variabel Iklim Organisasi sebesar 0,463 yang bertanda positif, hal berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah searah, maksudnya adalah untuk meningkatkan Kinerja Pegawai maka kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene harus meningkatkan kualitas dari Iklim Organisasinya.

t -hitung untuk variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 3,074 nilai ini lebih besar dari t -tabel sebesar 2,003. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diindikasikan bahwa Iklim Organisasi itu sangat penting, karena Iklim Organisasi berhubungan erat dengan persepsi dari individu mengenai apa yang diberikan oleh organisasi. Dengan iklim organisasi yang baik seorang pegawai akan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Jika Iklim Organisasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Iklim Organisasi buruk maka Kinerja pegawai akan tidak baik.

Menurut Zainal & Mulyasa (2018) menjelaskan iklim organisasi adalah lingkungan manusia tempat para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik tentu akan berpengaruh baik pada kinerja pegawai. Sebagai masukan pihak kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan Iklim Organisasi yang berkaitan dengan aspek-aspek struktur organisasi, tanggung jawab dan dukungan, karena ketidak nyamanan dalam lingkungan kerja yang dirasakan pegawai akan berakibat pada kinerja yang menurun. Dikaitkan dengan fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa betapa pentingnya Iklim Organisasi karena dengan adanya suasana kerja yang baik dalam organisasi, maka akan terjadi suatu keseimbangan yang mengarah pada peningkatan kinerja. Yang dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene yang ternyata masih kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih kurang harmonis hubungan antar pegawai yang menyebabkan iklim organisasi kurang kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Rahmadewi (2013) yang meneliti variabel iklim organisasi menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan analisis full model regression menunjukkan nilai beta untuk variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,659 yang bertanda positif, hal ini berarti bahwa hubungan variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah searah, maksudnya untuk

meningkatkan Kinerja Pegawai maka kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene juga harus meningkatkan Komunikasi Organisasinya.

Nilai *t*-hitung variabel Komunikasi Organisasi adalah sebesar 4,067 nilai ini lebih besar dari pada *t*-tabel sebesar 2,003. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diindikasikan bahwa Komunikasi Organisasi sangat penting, karena dalam Organisasi memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lain. Dalam komunikasi tentunya memerlukan pola yang baik yang akan digunakan oleh pimpinan dalam melakukan penyampaian kepada bawahan maupun bawahan kepada pimpinan dan antar sesama pegawai. Dalam suatu organisasi, Jika komunikasi dilakukan dengan baik dan efektif tentu akan berdampak baik pula pada hasil kinerja yang dilakukan pegawai, begitupun sebaliknya jika Komunikasi Organisasi kurang baik maka akan berdampak buruk pula pada hasil kinerja yang dilakukakan pegawai.

Menurut Thoah (2014) komunikasi organisasi adalah interaksi yang terjadi dalam suatu organisasi. Dalam konteks organisasi interaksi yang baik sangat penting karena akan berpengaruh pada struktur organisasi dan pengorganisasian. Interaksi yang baik akan berpengaruh baik pada kinerja pegawai. Hubungan antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistic yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Hal ini disebabkan karena pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene bahwa apapun yang terjadi pada mereka, akan tetap memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene sebuah kantor yang membantu Bupati Majene menyelenggarakan kewenangan daerah berdasarkan prinsip otonomi dan tugas pembantu sesuai dengan urusan pemerintahan dengan ketentuan yang berlaku yang dibeikan kepada pegawai seperti meningkatkan komunikasi yang baik, sehingga dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan. Salah satu cara untuk memperbaiki meningkatkan sehingga Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majeneakan menyadari bahwa dengan komunikasi organisasi yang baik akan lebih memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kedua ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Wijaya (2015) yang meneliti tentang Komunikasi Organisasi menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Oleh Marianti (2017) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kerja Pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji *F-test* yang terdapat pada tabel ANOVA Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene dapat diketahui bahwa secara bersama-sama Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig. Kecil dibandingkan taraf signifikan (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikan =0,05) dengan demikian maka H_3 teruji, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Iklim Organisasi dan variabel Komunikasi Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene. Hal ini mengartikan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan

Perkebunan Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang optimal, maka haruslah meningkatkan Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis statistik penelitian variabel Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene, artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh dua variabel secara bersama-sama yaitu variabel Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi. Hasil tersebut berdasarkan hasil dari pengujian statistik F yang menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene sebesar sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadewi (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene, dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene. Setiap peningkatan Iklim Organisasi akan berpengaruh pada Peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene. Setiap peningkatan Komunikasi Organisasi akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene. Setiap peningkatan Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi ke arah yang lebih baik akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai.

Tanda Terima kasih

Penyusunan artikel ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak dan Ibu Husna tercinta saya yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil.
2. Bapak H. Akhsan Jalaluddin selaku Rektor Universitas Ulawesi Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) dikampus Universitas Sulawesi Barat.
3. Ibu Dr. Dra Enny Radjab, MAB selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
4. Bapak Erwin, SE., M.M selaku Koordinator Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
5. Bapak Dr. Rahmat Hasanuddin, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak A. Aiyul Ikham, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga tersusunnya skripsi ini.

6. Ibu Dr. Dra Enny Radjab, MAB selaku dosen penguji I dan Ibu Magfirah, SE., M.Si selaku penguji II dan Bapak Arifhan Ady DJ., SE., MM selaku penguji III yang bersedia memberikan berbagai saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Erwin, SE., M.M selaku Pembimbing Akademik penulis.
8. Seluruh dosen, staff pegawai lingkup Fakultas Ekonomi dan Universitas Sulawesi Barat.
9. Keluarga besar Universitas Sulawesi Barat, khususnya teman-teman seperjuangan kami di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, atas dukungan, semangat, dan kerjasamanya.
10. Seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tak dapat penulis sebut satu-persatu namanya, dalam menyelesaikan skripsi ini.

References

- Alvi. (2012). *Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekan Baru*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mariati. (2017). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rahmadewi, S. (2013) Pengaruh Iklim Organisasin dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak. *Jurnal Eksos Universitas Tanjungpura*, No. 3.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S, E. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C., Rifai'i, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Penerbit Perdana Publishing.
- Zainal, V. R., Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Jatim: Penerbit Intrans Publishing.