



PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU

Widya Aulia¹⁾, Agus Halim²⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email: widiaaulia2017@gmail.com

²⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email: agushalim1510@gmail.com

Abstract

Employee performance plays an important role in determining the quality of public services and governance processes, especially at the sub-district level, which acts as the final part of the state administration system. At the Kalumpang Sub-district Office, Mamuju Regency, several challenges such as difficult geographical conditions, limited facilities, and differences in employee backgrounds can affect overall performance. Issues related to employee performance are not only related to the achievement of work targets, but also reflect the organization's ability to communicate internally, build a good working atmosphere, and maximize the potential of its employees. Therefore, this research is important to understand in depth the internal factors of the organization that affect employee performance. This study aims to analyze the influence of communication, organizational culture, and human resource capabilities on employee performance at the Kalumpang Subdistrict Office, both individually and collectively. The approach used is quantitative with a survey method, in which all employees are research respondents. Data is collected through questionnaires based on relevant theoretical indicators, which have been tested for validity and reliability. The analysis is carried out using multiple linear regression to identify the level of relationship and the magnitude of the influence of each independent variable on the dependent variable, thereby producing an overview. This study shows that communication has a positive and significant impact on employee work effectiveness. This indicates that clear instructions, accurate information delivery, and the intensity of communication between superiors and employees are still the main factors in determining success in carrying out tasks. In addition, organizational culture also has a major influence on work effectiveness, especially in terms of discipline, commitment to work, and teamwork, which have not been fully internalized evenly in the Kalumpang Subdistrict Office environment. Human resource capabilities have been proven to have the greatest influence on employee work effectiveness.

Keywords: Communication, Organizational Culture, Human Resource Ability, Work Effectiveness, Qualitative.

Abstrak

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan proses pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan yang berperan sebagai bagian terakhir dari sistem administrasi negara. Di Kantor Kecamatan Kalumpang, Kabupaten Mamuju, beberapa tantangan seperti kondisi geografis yang sulit, keterbatasan fasilitas, serta perbedaan latar belakang pegawai bisa memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Masalah terkait kinerja pegawai tidak hanya berhubungan dengan pencapaian target kerja, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam melakukan komunikasi internal, membangun suasana kerja yang baik, serta memaksimalkan potensi para pegawai. Karena itu, penelitian ini penting untuk digelar agar dapat memahami secara mendalam faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kalumpang, baik secara individu maupun bersama-sama. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh pegawai menjadi responden penelitian. Data terkumpul melalui kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator teoritis yang relevan, serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dilakukan dengan metode regresi linear berganda untuk mengidentifikasi tingkat hubungan dan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga menghasilkan gambaran empiris yang objektif mengenai kondisi organisasi yang diteliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai dampak positif dan penting terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jelasnya instruksi, tepatnya penyampaian informasi, serta intensitas komunikasi antara atasan dan pegawai masih menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas. Selain itu, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh besar terhadap efektivitas kerja, terutama dalam hal nilai disiplin, komitmen terhadap pekerjaan, serta kerja sama tim yang belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata di lingkungan Kantor Kecamatan Kalumpang. Kemampuan sumber daya manusia terbukti memiliki pengaruh terbesar terhadap efektivitas kerja pegawai. Uji yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Kemampuan SDM, Efektivitas Kerja, Kualitatif.



PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan adalah syarat penting untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Di tingkat pemerintahan daerah, khususnya di kecamatan, kemampuan pegawai dalam bekerja menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah. Kecamatan sebagai bagian dari pemerintahan daerah memiliki peran penting dalam menghubungkan kepentingan pemerintah kabupaten dengan kebutuhan masyarakat langsung.

Dengan demikian, kemampuan kecamatan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia, sangat menentukan tingkat efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Namun, di berbagai instansi pemerintahan daerah, masih ada berbagai hambatan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, baik dari segi struktur maupun budaya kerja. Di Kantor Kecamatan Kalumpang, Kabupaten Mamuju, tantangan yang ditemui termasuk luasnya wilayah yang sulit dijangkau, keterbatasan fasilitas pendukung, serta beragam latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai, yang bisa memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Jika komunikasi tidak efektif, baik dalam hubungan vertikal maupun horizontal, bisa menyebabkan kesalahpahaman, informasi yang tidak tepat, serta koordinasi kerja yang tidak baik. Dalam pemerintahan, komunikasi yang bersifat birokratis dan hierarkis sering kali menghambat keterbukaan dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Hal ini berpotensi menurunkan semangat bekerja dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas, terbuka, dan berfokus pada pemecahan masalah sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Selain komunikasi, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah, tidak tegas terhadap pelanggaran, serta kurang menekankan nilai profesionalisme dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Di sektor publik, budaya organisasi seringkali masih dipengaruhi oleh pola kerja rutin dan orientasi administratif, sehingga kurang responsif terhadap perubahan dan peningkatan kualitas pelayanan. Dari hal ini, terlihat bahwa pentingnya menjadikan nilai-nilai budaya kerja yang mendukung efektivitas kerja aparatur.

Selain itu, kemampuan para pegawai menjadi faktor penting dalam menghadapi berbagai dinamika dan kompleksitas pekerjaan pemerintahan. Kemampuan pegawai tidak hanya tergantung pada tingkat pendidikan resmi, tetapi juga mencakup keterampilan teknis, kemampuan dalam mengelola tim, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan peraturan dan teknologi informasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup biasanya lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, cepat, dan tanggung jawab. Namun, masih ada pegawai yang belum mendapat kesempatan untuk berkembang

secara terus-menerus, sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang memadai dan efektivitas kerja secara keseluruhan dari organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut belum memberikan gambaran yang jelas dalam konteks tertentu, terutama pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan dengan karakteristik wilayah dan sosial yang unik, seperti Kecamatan Kalumpang, Kabupaten Mamuju.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi adalah cara menyampaikan informasi, ide, atau pesan dari satu orang kepada orang lain agar keduanya memiliki pemahaman yang sama. Dalam sebuah organisasi, komunikasi berperan penting sebagai sarana untuk memperbaiki koordinasi antar pegawai dan antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik membantu pegawai memahami tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dilakukan agar tujuan organisasi tercapai. Komunikasi dalam organisasi dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dan bawahan, komunikasi horizontal terjadi antar pegawai yang memiliki tingkat jabatan yang sama, sedangkan komunikasi diagonal melibatkan pegawai dari berbagai bagian atau unit kerja. Ketiga jenis komunikasi ini harus berjalan dengan baik agar informasi tidak tertunda dan pekerjaan dapat selesai secara optimal.

Dalam instansi pemerintah seperti kantor kecamatan, komunikasi yang baik sangat penting untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Kurangnya komunikasi bisa menyebabkan miskomunikasi, keterlambatan kerja, dan penurunan efisiensi kinerja pegawai. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku. Budaya organisasi terbentuk secara perlahan melalui interaksi anggota dan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kebijakan, serta lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi ciri khas dan pembeda organisasi dibandingkan organisasi lainnya.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat sosial yang mempersatukan seluruh anggota. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan integritas menentukan cara pegawai bertindak dalam melaksanakan tugas. Jika budaya organisasi diterapkan secara konsisten, maka pegawai akan bekerja sesuai dengan standar dan tujuan yang telah diputuskan. Dalam organisasi pemerintahan, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja pegawai. Pegawai yang memahami dan menerima budaya organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.



Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kemampuan SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan SDM dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Pendidikan memberikan dasar pengetahuan, pelatihan meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, sedangkan pengalaman kerja membantu pegawai memahami berbagai situasi dalam pekerjaan. Ketiga hal ini saling melengkapi dalam membentuk kemampuan pegawai. Di lingkungan kantor kecamatan, kemampuan SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang kompeten akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Dengan demikian, peningkatan kemampuan SDM menjadi hal yang penting dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Efektivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga dari kualitas hasil, ketepatan waktu, dan kecocokan dengan standar yang berlaku. Efektivitas kerja menunjukkan seberapa baik seorang pegawai menggunakan sumber daya yang ada.

Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar. Faktor dari dalam meliputi kemampuan, motivasi, dan sikap kerja pegawai, sedangkan faktor dari luar mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, serta budaya organisasi. Jika faktor-faktor tersebut mendukung, maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Di organisasi pemerintahan, efektivitas kerja sangat penting untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Pegawai yang bekerja secara efektif akan membantu instansi pemerintah mencapai visi dan misinya, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja

Komunikasi yang baik memungkinkan pegawai memahami tugas dan instruksi kerja dengan jelas. Informasi yang diberikan secara tepat akan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Karena itu, komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang baik juga membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai.

Dengan komunikasi yang terbuka, pegawai dapat saling berbagi informasi, ide, dan solusi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini meningkatkan kerja sama dalam tim dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Di kantor kecamatan, komunikasi yang efektif antara atasan dan pegawai sangat penting agar kebijakan dan program

kerja dapat berjalan dengan baik. Jika komunikasi berjalan lancar, maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat secara nyata.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja pegawai secara positif. Nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi akan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai aturan dan standar yang berlaku. Dengan demikian, budaya organisasi berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Budaya organisasi juga memengaruhi tingkat komitmen dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

Pegawai yang merasa nyaman dengan budaya kerja akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Di instansi pemerintah, budaya organisasi yang menekankan disiplin, pelayanan, dan tanggung jawab akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan.

Dampak Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja yang Efektif

Kemampuan sumber daya manusia yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat. Pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang cukup bisa menghadapi berbagai hambatan dalam pekerjaan. Ini akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kemampuan sumber daya manusia juga mempengaruhi kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan, seperti kemajuan teknologi dan kebutuhan layanan publik yang semakin tinggi.

Pegawai yang kompeten bisa beradaptasi dengan mudah dan tetap bekerja efektif dalam berbagai situasi. Dalam konteks kantor Kecamatan Kalumpang, Kabupaten Mamuju, kemampuan sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kemampuan yang baik, pegawai bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya terkait komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia dalam memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menggali makna, proses, serta realitas sosial yang dialami oleh pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa



kecamatan tersebut merupakan unit pemerintahan yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga efektivitas kerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting. Waktu penelitian dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pengumpulan data hingga diperoleh data yang dianggap jenuh dan mampu menjawab fokus penelitian.

Informan dalam penelitian ini ditentukan secara purposive, yaitu dipilih secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa informan tersebut memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam aktivitas organisasi. Informan penelitian terdiri atas Camat sebagai pimpinan tertinggi di tingkat kecamatan, Sekretaris Camat, Kepala Seksi, serta beberapa pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Pemilihan informan tersebut diharapkan dapat memberikan informasi yang komprehensif dan mendalam terkait pelaksanaan komunikasi, penerapan budaya organisasi, kemampuan sumber daya manusia, serta efektivitas kerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari informan mengenai pengalaman, pandangan, dan pemahaman mereka terkait fokus penelitian. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas kerja pegawai, pola komunikasi, serta kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Kalumpang. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, seperti dokumen resmi, arsip, dan laporan kegiatan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan mengacu pada model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan agar relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis sehingga memudahkan peneliti dalam memahami hubungan antar konsep. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil analisis data yang telah disajikan secara menyeluruh. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan adanya triangulasi, diharapkan data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara objektif. Melalui metode penelitian kualitatif ini, peneliti berupaya memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi yang terjadi di lapangan serta menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam menunjang efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai pada umumnya berjalan cukup baik, terutama dalam penyampaian tugas-tugas rutin dan pelayanan kepada masyarakat. Pimpinan kecamatan sering menyampaikan arahan secara langsung kepada pegawai, baik melalui rapat internal maupun komunikasi informal dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pola komunikasi seperti ini membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi masih didominasi oleh komunikasi lisan dan bersifat informal. Penyampaian informasi secara tertulis belum dilakukan secara maksimal, sehingga terkadang menimbulkan perbedaan pemahaman di antara pegawai. Kondisi ini berdampak pada efektivitas kerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan koordinasi antarbagian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi telah berjalan, masih diperlukan perbaikan agar komunikasi dapat berlangsung secara lebih sistematis dan terstruktur.

Budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju tercermin dalam kebiasaan kerja, sikap pegawai terhadap pimpinan, serta pola hubungan antarpegawai. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi yang berkembang cukup mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis. Nilai-nilai seperti saling menghormati, kerja sama, dan tanggung jawab telah menjadi bagian dari kebiasaan kerja pegawai. Budaya kekeluargaan yang kuat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas.

Meskipun demikian, penerapan budaya organisasi belum sepenuhnya konsisten. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja dan penyelesaian tugas. Kurangnya ketegasan dalam penerapan aturan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya perlu dipahami, tetapi juga harus diterapkan secara konsisten oleh seluruh pegawai dengan dukungan penuh dari pimpinan sebagai teladan. Kemampuan sumber daya manusia juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah memiliki kemampuan dasar yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Namun, masih ditemukan keterbatasan kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi dan administrasi modern. Hal ini berdampak pada kecepatan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang



lebih baik cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang memiliki keterbatasan kemampuan. Dengan demikian, kemampuan sumber daya manusia menjadi faktor penting yang perlu terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan pegawai.

Efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kualitas hasil kerja, serta kemampuan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas kerja pegawai secara umum sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan. Beberapa pekerjaan masih mengalami keterlambatan penyelesaian, terutama ketika koordinasi dan komunikasi tidak berjalan dengan optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia saling berkaitan dan bersama-sama memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya, budaya organisasi yang positif membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung kinerja, serta kemampuan sumber daya manusia yang memadai meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Ketika salah satu faktor tersebut belum berjalan dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai juga akan terpengaruh.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi pemerintahan, ketiga faktor tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju perlu dilakukan secara terpadu dengan memperhatikan perbaikan komunikasi, penguatan budaya organisasi, serta peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa efektivitas kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh aturan dan prosedur kerja, tetapi juga oleh bagaimana komunikasi dijalankan, bagaimana budaya organisasi diterapkan, serta bagaimana kemampuan sumber daya manusia dikembangkan. Pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkap kondisi nyata yang terjadi di lapangan dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Kecamatan Kalumpang di Kabupaten Mamuju adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas menjalankan pemerintahan, pembangunan, dan memberikan layanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Sebagai bagian dari pemerintah, kantor ini wajib memberikan pelayanan yang cepat, efisien, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Keberhasilan dalam menjalankan tugas ini sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Para pegawai di Kantor Kecamatan

Kalumpang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam.

Perbedaan ini memengaruhi cara mereka berkomunikasi, memahami budaya kerja, serta menggunakan kemampuan sumber daya manusianya dalam pekerjaan. Karena itu, dibutuhkan sistem kerja yang mampu menerima perbedaan tersebut agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Kecamatan Kalumpang menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Faktor-faktor seperti komunikasi, budaya organisasi, dan kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian didapat dari data kuesioner yang diberikan kepada semua pegawai di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Data tersebut dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai. Dari hasil analisis deskriptif, komunikasi dalam organisasi berada pada kategori baik, terlihat dari kejelasan penyampaian informasi antara atasan dan pegawai. Budaya organisasi juga cukup kuat, ditunjukkan dengan adanya rasa disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Sementara itu, kemampuan sumber daya manusia dalam kategori baik, khususnya dalam aspek pengetahuan dan keterampilan.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa variabel komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas komunikasi, kekuatan budaya organisasi, serta tingkat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pembahasan Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang baik membuat pegawai memahami tugas dengan jelas, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ini membuktikan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Komunikasi yang efektif juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan pegawai.

Dengan komunikasi yang terbuka, pegawai dapat menyampaikan pendapat, keluhan, atau ide terkait tugas. Kondisi ini mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman. Temuan penelitian ini sesuai dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa komunikasi adalah sarana utama dalam mengoordinasikan pekerjaan. Di Kantor Kecamatan Kalumpang, komunikasi yang baik membantu meningkatkan pelayanan dan efektivitas kerja pegawai.



Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan nyata terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai-nilai seperti disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan budaya organisasi yang baik, pegawai lebih mudah mengikuti aturan dan mengelola kerja mereka dengan tepat. Budaya organisasi yang kuat juga meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi.

Pegawai yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik. Hal ini secara langsung membantu meningkatkan efektivitas kerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung pendapat bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di Kantor Kecamatan Kalumpang, penerapan budaya kerja positif mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan lebih bertanggung jawab.

Pembahasan Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja

Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja baik dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa kompetensi individu sangat penting dalam menentukan efektivitas kerja. Kemampuan SDM juga berkaitan langsung dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah kerja.

Pegawai yang kompeten cenderung lebih mandiri dan lebih mampu membuat keputusan yang tepat. Dengan demikian, hambatan dalam melakukan pekerjaan dapat diperkecil. Temuan ini sesuai dengan teori sumber daya manusia yang menekankan pentingnya meningkatkan kompetensi pegawai. Di Kantor Kecamatan Kalumpang, kemampuan SDM yang baik berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik.

Pembahasan Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan SDM secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor melainkan oleh kombinasi beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Komunikasi yang baik mendukung penerapan budaya organisasi yang baik, sedangkan kemampuan SDM memungkinkan pegawai menerapkan nilai-nilai budaya tersebut dalam pekerjaan.

Ketiga variabel ini saling terkait dan saling memperkuat dalam meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Kalumpang, perlu dilakukan secara terpadu. Perbaikan komunikasi, penguatan budaya organisasi, dan

peningkatan kemampuan SDM harus dilakukan bersamaan agar hasil yang dicapai lebih optimal.

Implikasi dan Pembahasan Akhir

Hasil penelitian ini memiliki dampak nyata bagi para pemimpin di Kantor Kecamatan Kalumpang, Kabupaten Mamuju. Mereka harus meningkatkan komunikasi di dalam organisasi dengan saling berkoordinasi dan memberikan informasi secara terbuka, sehingga para pegawai bisa bekerja dengan lebih efektif. Selain itu, perlu diperkuat budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan budaya kerja yang baik, lingkungan kerja akan lebih nyaman dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Ada juga implikasi lain, yaitu pentingnya meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi. Dengan memiliki kemampuan yang memadai, pegawai bisa bekerja lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai dampak komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan pegawai terhadap efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi organisasi maupun individu yang saling terkait. Komunikasi yang baik, budaya organisasi yang kuat, serta kemampuan pegawai yang memadai merupakan hal-hal penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai membantu memperjelas informasi, mengurangi salah paham, dan meningkatkan kerja sama. Namun, komunikasi yang efektif bukan hanya sekedar menyampaikan pesan, tetapi juga mencakup kejujuran, umpan balik, serta kemampuan pemimpin dalam mendengarkan aspirasi pegawai. Jika pihak mana pun mengabaikan aspek komunikasi, efektivitas kerja bisa menurun, meskipun pegawai memiliki kemampuan yang baik. Budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk sikap kerja yang positif dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Namun, jika budaya organisasi hanya ada di tingkat formal tanpa dihayati secara mendalam, dampaknya terhadap efektivitas kerja akan terbatas.

Kemampuan pegawai merupakan faktor penting lain yang memengaruhi efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar kerja. Namun, kemampuan individu tidak akan maksimal jika tidak didukung oleh sistem kerja yang baik, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan



pegawai harus dilakukan secara terus-menerus dan dikombinasikan dengan kebijakan organisasi. Secara bersamaan, komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas kerja, perlu pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan menjadi dasar penting dalam menciptakan organisasi pemerintahan yang efektif dengan fokus pada pelayanan publik.

Saran

Pertama, pimpinan Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju perlu meningkatkan kualitas komunikasi internal secara terus menerus dan sistematis. Untuk mewujudkan hal ini, perlu dilakukan rapat koordinasi secara rutin, memberikan informasi yang jelas dan transparan, serta menyediakan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan saran. Dengan komunikasi dua arah yang baik, pegawai akan lebih percaya kepada pimpinan dan lingkungan kerja akan menjadi lebih nyaman serta kondusif.

Kedua, penguatan budaya organisasi dianggap penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Nilai-nilai seperti disiplin, integritas, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan publik harus ditanamkan secara konsisten melalui teladan pimpinan, penerapan aturan yang jelas, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Budaya organisasi tidak hanya perlu disosialisasikan, tetapi juga diinternalisasikan agar menjadi bagian dari sikap dan perilaku para pegawai sehari-hari.

Ketiga, peningkatan kemampuan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Pemerintah daerah harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan kemampuan sesuai dengan kebutuhan kerja para pegawai, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Selain itu, kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan pelatihan berbasis teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Keempat, diperlukan integrasi antara kebijakan peningkatan komunikasi, penguatan budaya organisasi, dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia. Efektivitas kerja akan meningkat lebih optimal jika ketiga aspek tersebut diterapkan secara bersamaan dan saling mendukung. Pimpinan organisasi perlu memiliki visi yang jelas dalam mengelola SDM agar seluruh pegawai dapat bekerja menuju tujuan yang sama.

Kelima, bagi peneliti yang akan menyusul, dianjurkan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan metode kualitatif atau kombinasi metode penelitian (mixed methods) dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai dinamika kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Dengan penerapan rekomendasi tersebut secara konsisten, diharapkan efektivitas kerja

pegawai di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju dapat terus meningkat. Dengan demikian, pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan lebih optimal, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Mulyana, D. (2015). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Ndraha, T. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.