

RINGKASAN

Penelitian ini berangkat dari permasalahan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang masih belum sempurna. Nilai SKP sebagian besar pegawai baru berada pada taraf baik, dan hanya beberapa pegawai yang mampu berada pada taraf sangat baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menasar kepada pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan melalui kuesioner, dokumentasi dan observasi. Sampel penelitian berjumlah 59 pegawai yang ditentukan berdasarkan teknik *proportional random sampling*. Uji validitas dan reliabilitas data secara berurutan dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *alpha cronbach*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi *kendall tau (τ) c*, konkordansi *kendall w*, dan regresi ordinal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja pegawai didominasi oleh kategori baik. Sebesar 74,6% berada pada kategori baik, sebesar 22% berada pada kategori sangat baik, dan sebesar 3,4% berada pada kategori cukup. Nilai *mean* menunjukkan angka 64,44 dari sebanyak 16 item pernyataan berskala *likert*. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa sebagian besar kinerja pegawai baru berada pada kategori baik, atau kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. (2) Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dengan arah yang positif oleh variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan *job involvement*, baik secara parsial maupun secara simultan. Kompetensi pegawai berpengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai. Kemudian disiplin kerja berpengaruh sebesar 25,2% terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya *job involvement* berpengaruh sebesar 26,9% terhadap kinerja pegawai. Sementara kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan *job involvement* secara simultan berpengaruh sebesar 46,9% terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, untuk meningkatkan dan menciptakan kinerja pegawai yang semakin baik dan sesuai dengan yang diharapkan, maka kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan *job involvement* perlu untuk ditingkatkan. Peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui workshop, seminar, pendidikan dan pelatihan. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui pembinaan secara massif dan intensif terhadap pegawai. Peningkatan *job involvement* dapat dilakukan dengan rotasi, mutasi, dan promosi jabatan secara efektif, serta melalui pemberian tugas yang berkaitan dengan *personal goals* dari pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, dan *Job Involvement*

SUMMARY

This research departs from the problem that the performance of employees at the Department of Agriculture and Food Security in Banyumas Regency has not been as expected. This is indicated by the value of the Employee Performance Target (EPT) which is still not perfect. The EPT scores of most of the employees are at a good level, and only a few employees are able to be at a very good level.

This study aims to describe the performance of employees who are not as expected at the Department of Agriculture and Food Security, Banyumas Regency. In addition, this study also aims to explain the factors that influence employee performance that is not as expected at the Department of Agriculture and Food Security in Banyumas Regency. This study uses a quantitative method that targets are the employees of the Department of Agriculture and Food Security in Banyumas Regency. The data collected includes primary and secondary data by collecting methods through questionnaires, documentation and observation. The research sample was 59 employees who were determined based on the proportional random sampling technique. The validity and reliability tests of the data were sequentially carried out using the product moment correlation technique and cronbach's alpha. Data analysis was performed using the technique of kendall tau (τ) correlation, kendall w concordance, and ordinal regression.

The results showed that: (1) Employee performance was dominated by the good category. 74.6% are in the good category, 22% are in the very good category, and 3.4% are in the sufficient category. The mean value shows the number 64.44 out of 16 items on a Likert scale statement. Thus, it can be interpreted that most of the new employee performance is in the good category, or the employee's performance is not as expected. (2) Employee performance is significantly influenced in a positive direction by the variables of employee competence, work discipline, and job involvement, either partially or simultaneously. Employee competence has an effect of 31% on employee performance. Then, work discipline has an effect of 25.2% on employee performance. Furthermore, job involvement has an effect of 26.9% on employee performance. Meanwhile, employee competence, work discipline, and job involvement simultaneously have an effect of 46.9% on employee performance. Based on these results, to improve and create better employee performance and in accordance with the expected, so employee competence, work discipline, and job involvement need to be improved. Improving employee competence can be done through workshops, seminars, education and training. Improving work discipline can be done through massive and intensive construction of employees. Improving job involvement can be done by rotation, mutation, and promotion of positions effectively, as well as through the provision of tasks related to personal goals from employees.

Keywords: Employee Performance, Employee Competence, Work Discipline, and Job Involvement