

# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Padabadan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara

*Herlintati*

Implementasi Kebijakan Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan (Studi Kasus di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)

*Ita Novita*

Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang

*L. Fandhi Ahmad Zia S.*

Analisis Penerapan disiplin Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik Pada Kantor Catatan Sipil Dan Kependudukan Kabupaten Tulang Bawang

*Malik*

Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Daya Dukung Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Layanan Pada Perpustakaan Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung

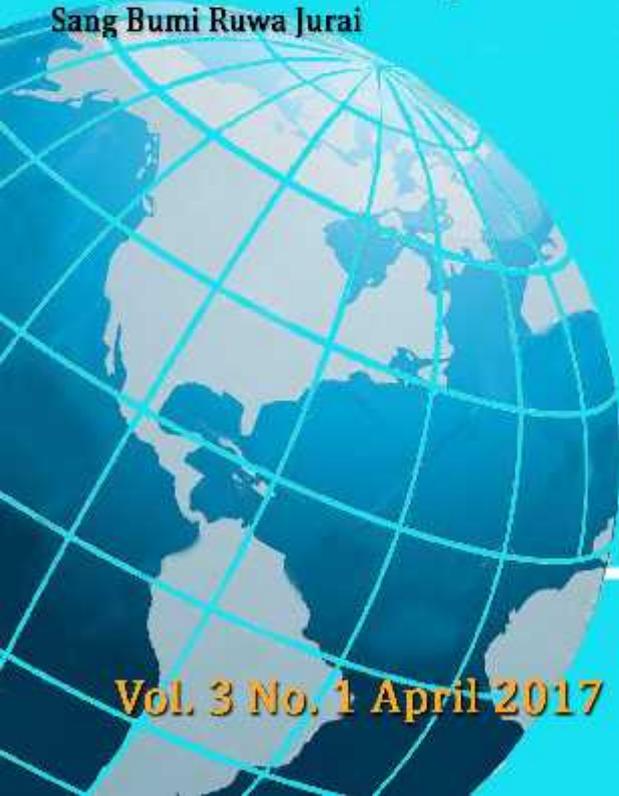
*Nesya Amallia*

Peran Assessment Center Dalam Pengembangan Karier Personel Polri di Wilayah Kepolisian Daerah Lampung

*Tatok Sulistiyawan*

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*Zesty Miranda*



# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 1 April 2017

### **Pembina**

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

### **Penanggung Jawab**

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

### **Ketua Penyunting**

Dr. Malik, M.Si

### **Penyunting Ahli**

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

### **Penyunting Pelaksana**

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

### **Tata Usaha**

Winda, SE

### **Penerbit**

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

### **Alamat Redaksi**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 1 April 2017

### DAFTAR ISI

Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Padabadan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen Hm. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara	1-10
<b>Herlintati</b>	
Implementasi Kebijakan Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan (Studi Kasus di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)	11-18
<b>Ita Novita</b>	
Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang	19-27
<b>L. Fandhi Ahmad Zia S.</b>	
Analisis Penerapan disiplin Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik Pada Kantor Catatan Sipil Dan Kependudukan Kabupaten Tulang Bawang	28-37
<b>Malik</b>	
Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Daya Dukung Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Layanan Pada Perpustakaan Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung	38-45
<b>Nesya Amallia</b>	
Peran <i>Assessment Center</i> Dalam Pengembangan Karier Personel Polri di Wilayah Kepolisian Daerah Lampung	45-54
<b>Tatok Sulistiyawan</b>	
Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai	55-64
<b>Zesty Miranda</b>	

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KECAMATAN MENGGALAKABUPATEN TULANG BAWANG**

Oleh:

**L. FANDHI AHMAD ZIA S. , MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

---

## **ABSTRACT**

*The issues in this research is how the employees performance in the Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang influenced by competence and communication. This research aimed to determine the influence of competence and communication to employee performance. The hypothesis formulated is competence and communication affect the performance of employees, either partially or simultaneously.*

*The sample used in this study amounted to 45 employees. Data collection techniques by observation, documentation and questionnaires. Research methods used by descriptive by using a quantitative analysis approach with the aid of statistical tools SPSS version 18 for the calculation of the linear regression model.*

*The test results show that partial hypothesis competence affect the performance of employees with a contribution of 59.5%. Work Communication affects the performance of employees with a contribution of 12.6%. Simultaneous hypothesis testing showed that the competence and communication has positive and significant influence on employee performance with a contribution of 59.6%.*

*Keywords: competence, communication, employees performance.*

## **A. PENDAHULUAN**

Salah satu kunci sukses bagi organisasi publik untuk menghasilkan pelayanan kepada masyarakat yang optimal adalah ketersediaan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang memiliki kesesuaian dan keunggulan kompetensi sehingga diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif, demikian pula bila komunikasi baik maka akan meningkatkan kinerja.

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai berbasis kompetensi dan komunikasi, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan komunikasi merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi

atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja. Pengelolaan pegawai yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian atau peningkatan kompetensi juga memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju.

Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang sebagai organisasi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, maka dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan menunjukkan kinerja secara optimal baik dalam lingkup organisasi maupun setiap personelnya. Namun pada kenyataannya Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang dalam menjalankan peran dan fungsi organisasinya dihadapkan pada masalah sumber daya manusia terutama pada kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih ada

penyelesaian pekerjaan yang terlambat dari waktu yang telah ditentukan sehingga mempengaruhi kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Berdasarkan pengamatan penulis di lokasi penelitian, ditemukan indikasi kurang optimalnya kinerja pegawai ini erat kaitannya dengan masalah kesesuaian kompetensi sumberdaya manusia yang ada serta pola komunikasi yang dijalankan.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Lalu sumber daya yang bagaimana yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik?

Hasibuan (2003: 56) menyatakan bahwa pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelegence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

### **2. Teori Kompetensi**

Menurut Miller, Rankin and Neathey dalam Hutapea (2008 : 43) di dalam organisasi pada awalnya hanya ada 2 jenis

defenisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu: kompetensi yang didefenisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional atau dapat disebut juga dengan istilah kompetensi keras. Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi yang kedua adalah kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian kompetensi ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku atau dapat disebut dengan istilah kompetensi lunak.

Rimsky K. Judisseno (2008:56) mengatakan bahwa secara umum setiap organisasi perlu memiliki metode penilaian kompetensi yang terdiri dari lima metode penilaian kompetensi, yaitu :

- a. BEI (*Behavioral Event Interview*)  
Tujuan utama diselenggarakannya BEI adalah mengetahui keunggulan utama yang dimiliki seseorang. Jika sebagai *instrument psychometric* untuk menilai individual competencies. BEI dilakukan dengan cara mewawancarai, menanyakan dan meminta kesediaan seseorang untuk menceritakan secara detail bagaimana cara dia menghadapi situasi yang kritis dalam pekerjaan maupun hidupnya. Dengan cara ini hasilnya dapat dibandingkan dengan individu lainnya berdasarkan rangking penilaian, sehingga pada akhirnya dapat menemukan orang yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Orang tersebut dapat dinyatakan sebagai orang yang mempunyai karakter sebagai *superior performers*.

b. Test

Ada dua model tes yang dapat digunakan dan hasilnya dapat saling melengkapi, yaitu : *operant test dan respondent test*. Model *operant test* menghendaki para menghendaki para peserta tes melakukan suatu perbuatan. Sedangkan model *respondent test* menghendaki para peserta tes menjawab berdasarkan pilihan yang sudah tersedia.

c. *Assessment centre*

Fungsi *assessment centre* adalah menyediakan model simulasi kerja yang sebenarnya agar setiap orang yang dinilai dapat diketahui model perilakunya.

d. Biodata

Fungsi utamanya untuk mengetahui riwayat hidup seseorang, baik latar belakang pendidikan, keluarga, pengalaman kerja, hobi dan lain sebagainya.

e. Rating

Fungsi utamanya untuk mengetahui kompetensi seseorang melalui orang lain disekitarnya

### 3. Teori Komunikasi

Berikut ini adalah beberapa definisi komunikasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya, dikatakan oleh David L. Geotsch Staniley B. Davis dalam Robbins (2002) bahwa "Komunikasi adalah peralihan suatu pesan (informasi, gagasan, emosi, maksud, perasaan, atau segala sesuatu) baik yang diterima maupun dipahami. Persamaan pengertian komunikasi dari kedua ahli tersebut adalah dikatakan bahwa komunikasi merupakan peralihan maksud yang berarti maksud disini adalah pesan, baik berupa informasi, gagasan, emosi, perasaan, berdasarkan

sesuatu baik symbol, isyarat, huruf, nomor, dan perkataan dari pengirim pesan ke penerima.

Raymond S. Rose yang dikutip dari Jalaludin Rahmat oleh Henry (2004:18) mengatakan Proses pemindahan yang melibatkan pemilahan kognitif, memilih, dan berbagi simbol sedemikian rupa untuk membantu orang lain mendapatkan arti atau tanggapan menjadi serupa dengan yang dimaksudkan oleh sumber."

Komunikasi adalah tindakan membujuk orang-orang lain untuk menafsirkan suatu gagasan dengan cara yang dimaksudkan oleh si pembicara atau penulis (Edwin B. Flippo dalam Henry 2004:18). Perbedaan antara Flippo dan S.Rose lebih mengarah bahwa komunikasi menurut Flippo dikatakan sebagai tindakan membujuk orang, sedangkan S.Rose mengatakan bahwa komunikasi membantu orang lain mendapatkan arti atau tanggapan, namun secara umum intinya sama yaitu mendapatkan makna serupa atau sama dari pengirim atau sumber. Satu lagi ahli mengatkan bahwa Komunikasi (*communication*) meliputi *transfer* maupun perubahan makna hal ini dinyatakan oleh Stephen P. Robbins (2002:5).

Beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses interaksi seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain, ataupun pengiriman dan penerimaan pesan atau berita meliputi peralihan suatu pesan yaitu informasi, gagasan, emosi, maksud, perasaan, atau segala sesuatu, baik yang diterima maupun dipahami antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami, dan hubungan yang positif antara komunikasi yang tepat maka akan menimbulkan lingkungan kerja yang baik. Menurut Suranto AW (2010 : 105) mengatakan dalam memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif.

Indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya :

- a. Pemahaman, Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikasi dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
- b. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- c. Pengaruh pada sikap, Apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- d. Hubungan yang makin baik, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
- e. Tindakan, Bahwa kedua belah pihak yang berkomunikasi

melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Selain daripada indikator adapun tahapan-tahapan dalam melakukan aktivitas komunikasi, seperti berikut :

- a. Persepsi. Persepsi adalah pandangan, pantauan, dan pemakaian indera terhadap segala sesuatu yang ada di sekeliling kita. Jadi segala sesuatu yang ada di sekeliling kita harus dipersepsikan terlebih dahulu.
- b. Ideasi. Otak yang merekam hasil ideasi, dalam komputer ideasi seperti memori yang menyimpan data-data yang tertangkap oleh panca indera.
- c. Transmisi. Mengkomunikasikan ideasi ke orang lain, semakin banyak persepsi yang kita ketahui semakin banyak ideasi yang bisa kita komunikasikan dengan orang lain.

#### 4. Teori Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2002:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005:60) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Rivai (2003:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, *et all*, 1995), antara lain:

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman,

keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- a. Kepercayaan diri
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Rasa cinta terhadap pekerjaan
- d. Pandangan ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan ulasan teori-teori yang telah dijabarkan di atas yang berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah dalam penelitian ini, maka sebuah model yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel *independent* dan variabel *dependent*.

### D. Metode Penelitian

Prosedur atau langkah untuk pemecahan masalah dalam penelitian ini yang digunakan adalah melakukan penelitian secara survey terhadap lokasi penelitian. Jenis penelitian ini adalah *explanatory*, yaitu penelitian yang bermaksud mencari hubungan sebab akibat dengan membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat – sifat populasi tertentu yang digambarkan dengan ukuran yang jelas berupa angka-angka.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Sugiyono ( 2007: 92) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Merujuk pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan penelitian ini adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap berbagai fenomena dalam kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang dalam bentuk pengumpulan data awal.

### E. Hasil Penelitian dan Pembahasan Deskripsi Lokus Penelitian

Kecamatan Menggala merupakan Kecamatan Kota, dimana terdapat pusat Pemerintahan Kabupaten Tulang Bawang

beserta pusat kantor pemerintahan dari seluruh Dinas yang ada. Sejarah mencatat bahwa sebelum menjadi Kota Kecamatan, wilayah Menggala merupakan pusat kota yang ramai dari kegiatan perekonomian Tulang Bawang. Sejak zaman penjajahan Belanda kota Menggala dijadikan tempat transit perekonomian dari aktifitas perdagangan dan hasil perkebunan, yang didukung oleh sarana transportasi sungai yang ramai menjadikan kota Menggala semakin ramai.

### F. Pembahasan

#### 1. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi yaitu 8.389 dengan konstanta 2.537 pada  $t_{tabel}$  dengan db 45 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.679 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. nilai  $R Square$  sebesar 0.595 artinya sebesar 59,5 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Kompetensi) sedangkan sisanya 40,5 % lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel kompetensi. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi yaitu 2,058 dengan konstanta 5.321, pada  $t_{tabel}$  dengan db 45 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.679, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Nilai  $R Square$  sebesar 0.126 artinya sebesar 12,6 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Komunikasi) sedangkan sisanya 87,4 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain. Hasil

penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Kompetensi dan variabel Komunikasi berpengaruh positif secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34.676 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.204. Nilai ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Nilai  $R Square$  sebesar 0.596 artinya sebesar 59.6 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Kompetensi dan Komunikasi) sedangkan sisanya 40,4 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi dan komunikasi secara bersama-sana terhadap kinerja pegawai.

Melihat nilai keterpengaruhan yang cukup besar antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini yaitu mencapai 59,6%, maka model kombinasi kedua variabel bebas yaitu kompetensi dan komunikasi apabila dijalankan dengan maksimal dapat digunakan untuk mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang ke arah positif secara signifikan.

## **G. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang, dan berkontribusi sebesar 59,5%

terhadap perubahan kinerja pegawai. Untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan jenjang pendidikan sudah sesuai dengan beban kerja, hal ini menunjukkan bahwa indikator kompetensi punya keingintahuan tinggi masih rendah.

- b. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang, dan berkontribusi sebesar 12,6% terhadap perubahan kinerja pegawai. Untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan pimpinan menyampaikan instruksi dengan bahasa yang mudah dimengerti, hal ini menunjukkan indikator komunikasi pemahaman masih rendah.
- c. Kompetensi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang dan berkontribusi sebesar 59,6% terhadap perubahan kinerja pegawai. Sisanya sebesar 40,4% merupakan variasi faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini.

### **2. Implikasi**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan maka :

- a. Hasil kuisisioner variabel Kompetensi, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan jenjang pendidikan sudah sesuai dengan beban kerja, hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang diberi beban kerja yang tidak sesuai bidang pekerjaan. Hal ini tentu saja menghambat progres kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu diharapkan kepada pengambil kebijakan untuk memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai sebelum menempatkannya di bagian tertentu.

- b. Hasil kuisioner variabel Komunikasi, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan pimpinan menyampaikan instruksi dengan bahasa yang mudah dimengerti. Selama ini pegawai sering kesulitan dalam memahami instruksi atasan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan sehingga sering terjadi mispersepsi dari bawahan sebagai penerima instruksi. Untuk itu kepada semua pegawai untuk dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam menerima unit instruksi atasan dan secara detil dan disertai pemahaman yang tepat dan jelas.
- c. Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa selama ini pegawai kurang memperhatikan pentingnya bekerja sesuai dengan time schedule yang telah disusun dan disepakati bersama. Untuk itu di masa yang akan datang untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan oleh bawahan telah sesuai SOP dan time schedule yang berlaku. Di lain sisi, demi memotivasi pegawai, pimpinan dapat menerapkan sistem reward and punishment, yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum jatuh tempo, dan sebaliknya menjatuhkan hukuman kepada pegawai yang lambat dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aw., Suranto, 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- George R. Terry. 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung, PT. Bumi Aksara:
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara:
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Onong Uchjana Effendy. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Parulian, Hinsa. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat*. *Idea Nursing Journal* vol. 5 No. 1. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, Aceh.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta. YPPKN.
- Sonny Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Spencer, Lyle M. Jr., and Signe M. Spencer. 2004. *Competence at Work Edition 1*, Wiley, New York. Edisi terjemahan.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian*, Alfabeta, Bandung,
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Literatur:**
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (UU 43/199) tentang Perubahan atas UU 8/1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian,
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.
- KEMENPAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANKRI)*. Jakarta : Bumi Aksara.

ISSN : 2443-1214

**e-JKPP**

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 1 April 2017

**Diterbitkan Oleh :**  
**Program Pascasarjana**  
**Magister Ilmu Administrasi**  
**Universitas Bandar Lampung**

