



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Rudianto Hermawan¹, Rd Kusyeni²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan paradigma yang digunakan adalah paradigma naturalistik. Berdasarkan analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi komunikasi, lingkungan kerja yang disertai dengan kompetensi yang efektif, akan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of communication, work environment, competence on employee performance at the Cempaka Putih District Office, Central Jakarta Administration. The method used is a quantitative method and the paradigm used is the naturalistic paradigm. Based on linear regression analysis shows that partially communication, work environment, and competence have a positive effect on employee performance. Likewise, simultaneously, communication, work environment, and competence have a positive effect on employee performance. This shows that the better the communication conditions, the work environment accompanied by effective competence, the potential to improve employee performance.

Keywords: Communication, Work Environment, Competence, Employee Performance.

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi dan Manajemen
rudi.stiami@gmail.com
rdkusyeni@gmail.com

PENDAHULUAN

Saat ini Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat selalu mengikuti perubahan yang terjadi dalam upaya memperbaiki pelayanan administrasi publik yang bertujuan untuk meningkatkan taraf kehidupan perekonomian di sekitar wilayah Cempaka Putih. Pemerintahan yang baik akan mendukung terciptanya sistem pelayanan administratif yang baik serta mendukung sistem suasana kondusif di masyarakat.

Pelaksanaannya sistem pada administrasi merupakan kemampuan untuk menyatukan berbagai perbedaan berbagai kekuatan sosial. Untuk mengolah para pegawai kemampuan mengkoordinasikan berbagai kekuatan sosial yang sering bertetangan satu sama lain dalam sebuah organisasi sedemikian padunya sehingga kekuatan-kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan (Syafri, 2012).

Dalam kinerja sebuah organisasi terdapat hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dalamnya, termasuk suatu kerja di lingkungan pemerintahan Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat tidak semua sama. Berdasarkan studi pendahuluan yang pernah ditulis melahirkan asumsi bahwa faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah menyangkut kepemimpinan, perencanaan, koordinasi, pengawasan, kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin kerja, teknologi informasi, perencanaan, iklim kerja, komunikasi, sarana kerja, motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal tersebut telah menjadi kodrat manusia sejak masa lampau dan budaya kerja tersebut turut membentuk sebuah peraturan yang mereka buat dan mereka sepakati sebagai bagian dari tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Untuk mengetahui faktor-faktor perbandingan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, berikut sebagian hasil yang diperoleh oleh peneliti sebelumnya. Dhermawan, dkk (2012) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Provinsi Bali. Suwati (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. Septianto (2010) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang. Wahyuningtyas (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang.

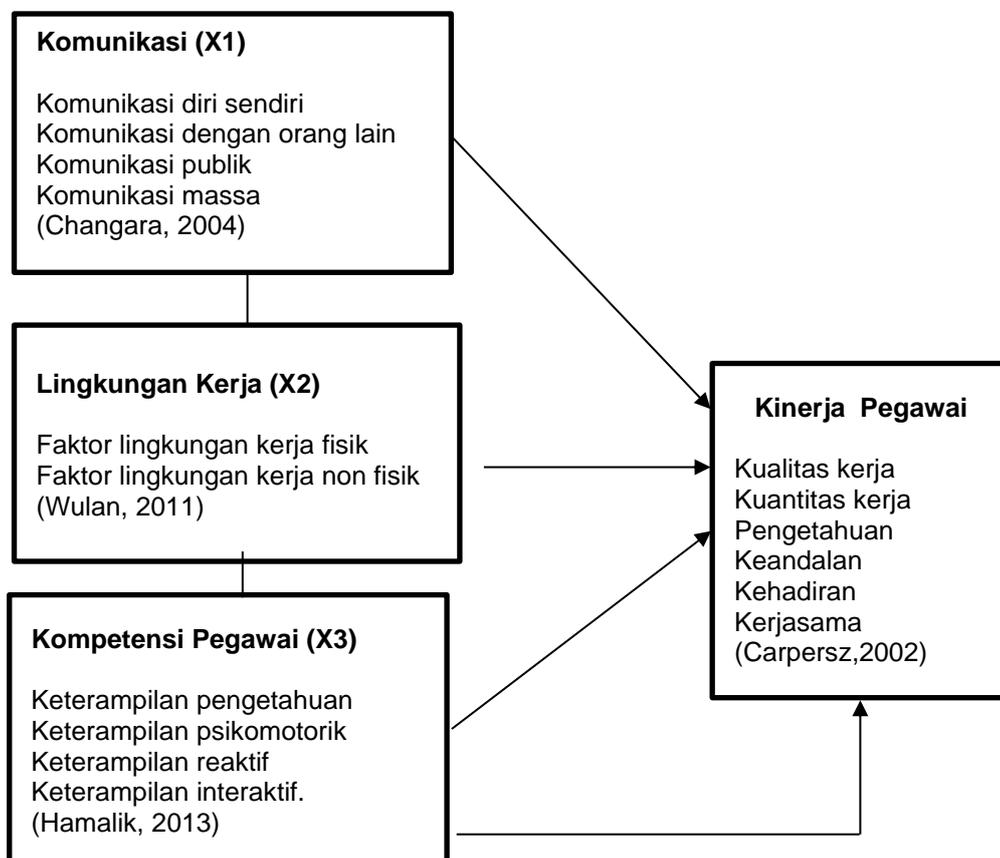
Berdasarkan analisis terhadap penelitian terdahulu pada berbagai tempat dengan kesimpulan yang tidak konsisten, maka menarik untuk melakukan penelitian pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi. Komunikasi yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat bertujuan menyampaikan pesan baik verbal dan non verbal yang dapat dimengerti orang lain sehingga mencapai maksud dan tujuan. Komunikasi

menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Mulyana, 2005) sehingga pesan yang disampaikan, secara paradigmatis, komunikasi proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tal langsung melalui media (Effendy, 2006).

Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat bertujuan menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja, lingkungan yang bersih, sehat dan aman, yang diharapkan mampu memberikan semangat dan motivasi dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan secara maksimal. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kompetensi Pegawai. Kompetensi pada Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat bertujuan untuk dapat memprediksi keberhasilan atau kehidupan. Selanjutnya kompetensi dapat dikaitkan sebagai variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan harapan beberapa pakar, kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan kemampuan. Seseorang yang kompeten adalah orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif.

(Dharma, 2011). Tujuan dan manfaat kompetensi pegawai diharapkan mampu bekerja secara cepat dan tepat, efisien dan efektif, mempunyai kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaannya.

Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat bertujuan meningkatkan capaian, yang berarti juga menampilkan atau melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan prestasi kerja yang diharapkan sehingga input dan output pekerjaan dapat dikerjakan dan menjadikan proses kinerja pegawai dapat dievaluasi. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2006). Pada prinsipnya suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang diharapkan. (Hasibuan, 2005).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta paradigma yang digunakan berupa paradigma naturalistik yang bertujuan memahami makna, paham dan mengerti yang terkandung pada kategori yang berhubungan dengan isu pokok penelitian, sehingga secara prinsip saling terkait. Metode ini lazimnya dilakukan pada populasi besar atau populasi kecil, data yang diambil merupakan data dari sampel dari populasi terkait, untuk didapatkan kegiatan - kegiatan relatif, distribusi dan hubungan antar variabel (Nurmantu, et al., 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas dilakukan atas semua indikator dalam kuesioner. Penentuan valid suatu butir pertanyaan adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) lebih tinggi daripada nilai r tabel. Pegawai di Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat akan merasa percaya diri dan yakin dalam melaksanakan tugasnya jika di dukung komunikasi yang efektif baik dan tepat secara vertikal maupun horizontal (Effendy, 2006). Komunikasi merupakan proses menyampaikan sebuah pesan kepada seseorang baik secara langsung ataupun tidak langsung secara lisan ataupun menggunakan media untuk mengubah fikiran, sikap, pendapat ataupun perilaku, dan ada tiga komponen yang utama dalam kinerja yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian. Pada variabel Komunikasi (X1) diketahui semua item pernyataan adalah valid, sehingga 12 item pernyataan dapat dipergunakan dalam penelitian. Berdasarkan uji reliabilitas diketahui kuesioner Komunikasi (X1) adalah reliabel (handal) karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,866 lebih besar daripada 0,700 ($0,866 > 0,700$).

Pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat akan merasa percaya diri dan yakin dalam melaksanakan tugasnya jika di dukung oleh lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi suasana kerja dengan perangkat pendukungnya diikuti dengan komunikasi yang merupakan interaksi timbal balik antar individu dalam sebuah

organisasi, dilakukan secara bersama-sama oleh anggota organisasi tentunya akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai dan bagi organisasi. Pada variabel Lingkungan kerja (X2) diketahui 14 item pernyataan adalah valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Kuesioner lingkungan kerja (X2) adalah reliabel (handal) karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,825 lebih besar daripada 0,700 ($0,825 > 0,700$).

Pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat diharapkan menjadi seseorang yang kompeten mempunyai kemampuan, skill and knowledge untuk mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Dharma 2011). Bahkan kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berhubungan pada efektivitas kerja seseorang pada apa yang dikerjakan. Pada variabel Kompetensi Pegawai (X3) diketahui semua item pernyataan adalah valid, sehingga 11 item dapat dipergunakan dalam penelitian. Kuesioner Kompetensi pegawai (X3) adalah reliabel (handal) karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,802 lebih besar daripada 0,700 ($0,802 > 0,700$).

Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat memahami bahwa pelaksanaan tugas pokok adalah tugas dari pegawai yang bersangkutan. Kinerja adalah bentuk hasil karya individu baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam sebuah organisasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja dapat juga diartikan performansi seseorang ataupun kelompok kerja pegawai. Terdapat tiga komponen penting dalam kinerja yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian (Timpe, 2009). Berdasarkan data variabel kinerja pegawai (Y) diketahui bahwa 13 butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel = 0,361, maka seluruh pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan dipergunakan sebagai data penelitian. Kuesioner Kompetensi pegawai (X3) adalah reliabel (handal) karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841 lebih besar daripada 0,700 ($0,802 > 0,700$).

Uji Linearitas. Adapun hasil uji linearitas variabel Y atas variabel X1, X2 dan X3 adalah linear, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Linearitas Y atas X1, X2 dan X3

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1571.054	1	523.685	533.533	.000(b)
Residual	29.446	32	.982		
Total	1600.500	33			

a Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Komunikasi

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka linearitas variabel Y atas variabel X1, X2, dan X3 adalah linear.

Rekapitulasi Analisis Regresi. Selanjutnya tabel berikut menunjukkan hasil analisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat. Tabel 2 menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Tabel 2. Rekap Analisis Regresi Parsial

No.	Keterangan	Komunikasi	Lingkungan Kerja	Kompetensi
1.	Koefisien korelasi	0,689	0,503	0,773
2.	Koefisien determinasi	0,475	0,253	0,337
3.	T hitung	5,378	3,292	4,045
4.	T tabel	2,032	2,032	2,032
5.	Konstanta	16,914	21.987	4,395
6.	Koefisien regresi	0,574	0,390	0,504

Sumber: data diolah, 2020.

Adapun hasil analisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat tercantum pada Tabel 3 berikut. Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat. Jadi jika komunikasi ditingkatkan, lingkungan kerja lebih baik, dan kompetensi semakin meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat juga akan meningkat.

Tabel 3. Rekap Analisis Regresi Simultan

No.	Keterangan	Hasil
1.	Koefisien korelasi	0,773
2.	Koefisien Determinasi	0,598
3.	F hitung	23,045
4.	F tabel	3,300
5.	Konstanta	4,395
6.	Koefisien regresi X1	0,574
7.	Koefisien regresi X2	0,390
8.	Koefisien regresi X3	0,504

Sumber: data diolah, 2020.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cempaka Putih Kota Administrasi Jakarta Pusat. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi, sehingga variabel inilah yang harus mendapat perhatian dan peningkatan. Ketiga variabel ini berkontribusi menentukan variasi kinerja pegawai sebesar 59,8 persen, sedangkan sisanya dimungkinkan ditentukan oleh variabel-variabel lainnya di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, D. & Rosinta, F. (2010). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan, Bisnis dan Birokrasi, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol. Mei-Agustus 2010, p.114-126.
- Deddy, M. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Dharma, S. (2011) *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, N. B., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen Strategis Bisnis & Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2.
- Effendy, O. U. (2006). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung : Rosdakarya.
- Heruwasto, I. & Fatimah, R. N. (2011). Customer Relationship (Hubungan Konsumen) Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan IM3, Three, Esia dan Flexi, *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*, Vol. 41 No. 1.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. (2000). *Foundations of Behavioral Research*, 4 th Edition, Florida: Harcourt Inc.
- Kurniawan, I., Santoso, S. B., & Dwiyanto, B. M. (2008). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Minat Beli Ulang Produk serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus pada Produk Sakatonik Liver di Kota Semarang). *Jurnal Malayu S. P. H.* (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mutiara, R. (2015). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai melalui Pendekatan Komunikasi dan Lingkungan Kerja pada PT. ASABRI (Persero) Jakarta, *Tesis STIAM*.
- Nitisemito, S. Alex. (2010). *Manajemen Personal*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Putri, A. C. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT United Tractors, Tbk Cabang Medan, *Tesis USU*.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Syafri, W. (2012). *Studi tentang Administrasi Publik*, Jatinangor : Erlangga.
- Timpe, A. D. (2009). *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Jakarta : Gramedia Asri Media.
- Wibowo, A. (2006). *Kajian tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM)*, Universitas Budi Luhur, Jakarta.