

**PERAN STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PADA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL PAPUA BARAT DAYA**

T E S I S

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

GOLDA AGUSTHA SAGRIM

NIM : 146110124063

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PADA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL PAPUA BARAT DAYA**

Oleh :

GOLDA AGUSTHA SAGRIM

NIM :146110124063

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal :,.....,.....

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr.Vebby Anwar, M.Si

Anggota Penguji I : Dr.Wa Ode Likewati, M.M

Anggota penguji II : Dr.Ir.I.S.Komber, M.M, CTT



Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.

NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

**PERAN STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PADA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL PAPUA BARAT DAYA**

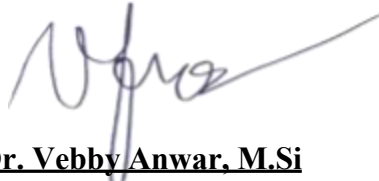
Diajukan Oleh :

GOLDA AGUSTHA SAGRIM

NIM :146110124063

Disetujui Oleh :

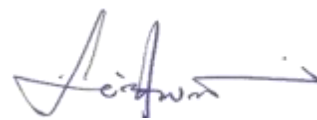
Pembimbing 1



Dr. Vebby Anwar, M.Si

NIDN. 0915127503

Pembimbing 2



Dr. Wa Ode Likewati, M.M

NIDK. 8952120021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER MANAJEMEN) dibatalkan. Serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 5 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, Januari 2026
Mahasiswa



Golda Agustha Sagrim
NIM. 146110124063

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Golda Agustha Sagrim

NIM : 146110124063

Fakultas Pascasarjana

Email : goldasagrim@gmail.com

Program Studi : Magisten Ilmu Manajemen

Judul Tugas Akhir:

Peran Strategi Peningkatan Kompetensi dan Komunikasi Efektif Terhadap Knerja Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya.

Dengan ini saya menyerahkan hak sepenuhnya kepada Perpustakaan Universtas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak) :



Saya mengizinkan karya tersebut diunggah kedalam aplikasi Repository Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong, Januari 2026



Golda Agustha Sagrim

Mengetahui,

Pembimbing 1

Handwritten signature of Dr. Vebby Anwar, M.Si in blue ink.

Dr. Vebby Anwar, M.Si

NIDN. 0915127503

Pembimbing 2

Handwritten signature of Dr. Wa Ode Likewati, M.M in blue ink.

Dr. Wa Ode Likewati, M.M

NIDK.8952120021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Peran Strategi Peningkatan Kompetensi dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Selama proses penyusunan penelitian ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besanya kepada :

1. Dr. Ristamadji, M.Si sebagai Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
2. Dr. Wa Ode Likewati, M.Si sebagai Direktur Pascasarjana
3. Dr. Pahmi, M.Si sebagai Ketua Program Studi Ilmu Manajemen
4. Dr. Vebby Anwar, M.Si selaku dosen pembimbing I, dan Dr. Wa Ode Likewati, M.M selaku pembimbing II yang selalu setia membimbing dalam penyusunan proposal penelitian ini.
5. Seluruh dosen Pascasarjana Program Studi Ilmu Manajemen Program Magister Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
6. Suami, Anak-anak dan keluarga yang selalu turut mendukung dan mendoakan penulis selama ini.

Penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan. Semoga peneltian ini dapat bermanfaat untuk penyusunan selanjutnya.

Sorong, Januari 2026

Penulis,



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan Orisinalitas Tesis.....	iv
Halaman Pernyataan Persetujuan Akses	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar	x
Abstrak	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	11
1.3.Pertanyaan Penelitian	12
1.4.Tujuan Penelitian	13
1.5.Manfaat Penelitian	14
1.6.Batasan Penelitian	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1.Tinjauan Teori.....	15
2.2.Kompetensi Kerja	21
2.3.Komunikasi Efektif.....	35
2.3.1. Strategi Komunikasi Efektif.....	37
2.3.2. Komunikasi Efektif dan Komponennya.....	38
2.4.Kinerja Organisasi.....	42
2.4.1. Teori Kinerja Organisasi	45
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi	46
2.4.3. Indikator Kinerja Organisasi	48
2.5.Hipotesis	49
2.6.Kerangka Konseptual	50
BAB III. METODE PENELITIAN	51
3.1.Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian.....	51
3.1.1. Jenis penelitian	51
3.1.2. Rancangan Penelitian.....	51
3.2.Objek Penelitian.....	52
3.3.Populasi dan Sampel	52
3.3.1. Populasi	52
3.3.2. Sampel.....	52

3.4.Jenis Data.....	53
3.4.1. Data Primer	53
3.4.2. Data Sekunder	53
3.5.Metode Pengumpulan Data	54
3.6.Skala Pengukuran.....	55
3.7.Definisi Operasional Variabel	55
3.8.Uji Instrument Penelitian.....	57
3.8.1. Uji Validitas	57
3.8.2. Reabilitas	58
3.9.Metode Analisis Data	58
3.9.1. Pengujian Hipotesis	58
3.9.2. Analisis Regresi Linear Berganda	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Analisis Deskripsi Responden	61
4.2 Analisis Deskriptif Statistik.....	63
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Efektif.....	67
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi	70
4.5 Analisis Hasil Uji Instrument	73
4.5.1. Pengujian Validitas.....	74
4.5.2. Pengujian Reliabilitas	79
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	82
4.8 Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1. Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan	9
Tabel 1.2. Tenaga Teknis	10
Tabel 1.3. Tenaga Non Teknik	10
Tabel 1.4. Tenaga ASN Mengikuti Pelatihan Teknis	11
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 4.1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.5. Kategori Nilai Rata-Rata (Mean) Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4.6. Deskripsi Nilai Rata-Rata Variabel Kompetensi	64
Tabel 4.7. Deskripsi Nilai Rata-Rata Variabel Komunikasi Efektif	67
Tabel 4.8. Deskripsi Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Organisasi	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kompetensi	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Komunikasi Efektif.....	76
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	83
Tabel 4.15 Uji F	85
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Alur Hubungan Kompetensi Kinerja	33
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	80
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	82

ABSTRAK

Berdasarkan pada hasil observasi peneliti, pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, terdapat masalah yang terjadi diantaranya adalah kemampuan pegawai yang tidak berkompeten di bidangnya, adanya perpindahan pimpinan dan staf yang belum memiliki kompetensi keahlian dalam pengelolaan teknis sehingga membuat SKPD menurun adanya perpindahan beberapa pegawai non teknis yang telah memperoleh pelatihan sebelumnya jika telah memperoleh sertifikat teknis, biasanya dipindahkan atau terkadang mendapat mutasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan strategi peningkatan kompetensi, komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SPSS Ver. 16.00*.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi berganda, koefisien korelasi, uji t, uji determinasi dan uji F. Pengujian hipotesis pertama yaitu variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi lebih besar dari t tabel yaitu $4,099 > 1,242$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t tabel sebesar Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Pengujian hipotesis kedua yaitu variabel komunikasi terhadap kinerja organisasi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi efektif lebih besar dari t tabel yaitu $3,367 > 1,242$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t tabel sebesar Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, pegawai harus memiliki kompetensi sehingga dapat mengendalikan dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan didukung juga cara berkomunikasi dengan baik antar pimpinan dan pegawai lainnya.

Kata kunci : Kompetensi, komunikasi efektif, kinerja organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam setiap tatanan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, peran Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral yang tak tergantikan. Sumber Daya Manusia memiliki strategis dalam mengarahkan arus keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan berbagai kegiatan organisasi sangat bergantung pada kontribusi yang diberikan oleh para individu dalam bentuk keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Faktanya, tanpa adanya kehadiran individu yang memiliki kualifikasi dan berkomitmen, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai kesuksesan yang diinginkan. Faktor inilah yang mendasari pentingnya peranan Sumber Daya Manusia, sebagaimana juga dinyatakan oleh Noto Atmodjo sebagaimana dikutip dalam Nuraini, Betti. (2024:89), bahwa baik dalam meraih keberhasilan suatu perusahaan. Para karyawan, dengan pengetahuan dan semangatnya, menjadi sumber daya yang menghuungkan tujuan dan niat organisasi dengan realisasi yang tuntas.

Manajemen merupakan proses universal, tetapi jenis organisasi dan lingkungan yang berbeda menuntut strategi manajemen yang berbeda, dimana hal ini makin menampak di antara organisasi publik dan swasta, dan oleh karena perbedaan-perbedaan tersebut, maka studi manajemen publik perlu menggugulkan pendekatan yang berbeda dengan studi manajemen bisnis dan swasta. Studi manajemen publik umumnya mengarah pada masalah-masalah kebijakan yang

nyata dan diaplikasikan untuk meningkatkan pelayanan publik. manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu atau seni mengatur segala sesuatu untuk mencapai suatu tujuan (Brantas, 2009). Sementara Robbins & Coulter (2012) mendefinisikan manajemen sebagai proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan agar dapat diselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang di dalam bekerja dan memaksimalkan potensi yang dimiliki guna menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif sangat dibutuhkan di dalam upaya untuk memajukan organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010), Manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan kebijakan yang saling terkait dengan ideology dan filosofi yang mendasar.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen sentral dalam membentuk daya saing dan keberlangsungan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, pengelolaan SDM bukan lagi hanya sekedar fungsi administrative, melainkan telah berkembang menjadi bagian strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan tujuan organisasi. Penelitian mengenai peran sumber daya manusia dalam organisasi menyajikan bukti empiri bahwa optimasi karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian keunggulan kompetitif dan peningkatan produktivitas. Pengelolaan SDM yang terstruktur memfasilitasi penciptaan lingkungan kerja yang mendorong inovasi serta kolaborasi antar unit, sehingga setiap individu mampu menyumbangkan nilai strategis bagi organisasi.

Kompetensi merupakan alat utama bagi individu sebagai anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sekaligus sebagai bagian penting

dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM bagi organisasi. Dengan semakin langka dan terbatasnya ketersediaan sumber daya di satu sisi, sementara di sisi lain terdapat kebutuhan yang semakin meningkat dan harus dipenuhi yang bersifat sangat tidak terbatas, maka pengembangan dan penggunaan modal khususnya manusia (SDM) secara efektif merupakan tuntutan yang harus dipenuhi birokrasi di Indonesia. Keberhasilan pemberian pelayanan kepada masyarakat tidak hanya tergantung pada teknologi yang digunakan serta rancangan struktur organisasi yang mengandalkan efisiensi kompetensi organisasi mencakup spectrum pembahasan yang luas, di dalam pembaharuan kompetensi organisasi. Pusat perhatian diarahkan pada proses perbaikan kinerja organisasi, kerja tim, pengukuran kinerja, nilai-nilai pekerjaan, manajemen proyek, cara berpikir atau bertindak atau bertindak baru, manajemen pengetahuan dan sebagainya. Menurut Uno & Lamatenggo (2012:63) Kompetensi adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Menurut Fahmi (2010:2) Kompetensi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi.

Keberhasilan setiap organisasi, perusahaan, atau institusi tidak hanya bergantung dari kualitas orang-orangnya, tapi juga dari kemampuan komunikasi para pemimpinnya. Apapun kompetensi yang dimiliki seorang pemimpin, jika ia tidak pandai berkomunikasi, ia akan sulit mencapai kerja sama yang produktif, efektif, dan efisien. Setiap interaksi manusia membutuhkan kemampuan

komunikasi yang baik. Dunia kita adalah dunia verbal. Seluruh aktivitas kehidupan kita dipenuhi dengan aktivitas komunikasi verbal. Komunikasi merupakan bagian yang terpisahkan dari kehidupan manusia. Namun, masih banyak orang yang belum menganggap penting memperdalam kemampuan komunikasi. Komunikasi yang efektif memiliki dampak yang positif terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen, seperti yang diungkapkan Newstrom (2011) bahwa ketika komunikasi efektif, komunikasi itu cenderung mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan. Hal serupa juga dikemukakan Cook dan Hunsaker (2001), ketika penyelia berkomunikasi dengan mereka, kepuasan kerja dan output kerja mereka meingkat dan mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi. Terakhir, komunikasi membantu mencapai semua fungsi dasar manajemen perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Berdasarkan pada pandangan, Newstrom (2011), Henry Mintzberg (dalam Hill dan McShane, 2011), Cook dan Hunsaker (2001) dan Luthans (2011), bahwa komunikasi diduga kuat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Kinerja organisasi banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung pada kemampuan dalam melakukan adaptasi terhadap tekanan-tekanan yang timbul akibat perubahan yang terjadi di lingkungannya. Keberhasilan kinerja organisasi dapat diukur dari pemberian pelayanan public. Fenomena ini ditunjukkan dengan banyaknya keluhan dari masyarakat sebagai pengguna jasa layanan publik, antara lain mengenai kelambanan, pungli dan inefisiensi pada organisasi pemerintah. Pelayanan

kepentingan masyarakat oleh organisasi pemerintah umumnya lebih buruk jika dibandingkan dengan organisasi swasta. Organisasi swasta sering kali dijadikan sebagai alternatif pilihan menyelesaikan berbagai persoalan. Penelitian empiris yang menyelidiki perbedaan sektor publik dan swasta menunjukkan bahwa organisasi sektor publik sering lebih birokratis dalam hal formalisasi di beberapa sektor, terutama dalam pembelian dan manajemen sumber daya manusia.

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerja sama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Prawirosentono (1999:7), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan, organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Boyne, et al. (2006:22), kinerja organisasi pemerintah dapat diukur berdasarkan 4 kriteria yaitu efektivitas (*effectiveness*), kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ekuitas (*equity*), sedangkan menurut Poister (2003:9), kinerja organisasi pemerintah dapat diukur berdasarkan lima kriteria, yaitu efektivitas program (*program effectiveness*), efisiensi operasi (*operation efficiency*), produktivitas (*productivity*), kualitas pelayanan (*service quality*), dan kepuasan pengguna (*customer satisfaction*). Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Provinsi Papua Barat Daya adalah sebuah provinsi di Indonesia dan merupakan pemekaran dari Provinsi Papua Barat menjadi provinsi ke-38 di Indonesia. Wilayah yang termasuk dalam provinsi ini meliputi kawasan Sorong Raya yang terdiri dari Kota Sorong, Kabupaten Sorong, Kabupaten Sorong Selatan, Kabupaten Maybrat, Kabupaten Tambrau dan Kabupaten Raja Ampat.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya merupakan instansi pemerintah yang menangani urusan transmigrasi dan pemberdayaan tenaga kerja di tingkat provinsi, termasuk koordinasi program transmigrasi, pembinaan masyarakat lokal/transmigran, serta penguatan sinergi lintas sektor.

Program transmigrasi di Papua Barat Daya dewasa ini lebih fokus pada transmigrasi lokal dan pemberdayaan masyarakat asli Papua dalam mengelola lahan transmigrasi mereka sendiri (tidak lagi menerima transmigran dari luar provinsi). Strategi ini menekankan adaptasi, pembangunan ekonomi lokal, dan keterlibatan masyarakat dalam proses pembangunan kawasan transmigrasi.

Komunikasi efektif dalam program pembukaan lahan transmigrasi di Papua Barat Daya dapat dilihat melalui beberapa bentuk interaksi dinas-masyarakat serta antar pemangku kepentingan :

1. Dinas menyelenggarakan rapat koordinasi dan dialog dengan berbagai pihak (pemerintah daerah, tokoh masyarakat, petani lokal) untuk membahas permasalahan terkait lahan, tenaga kerja, dan transmigrasi secara terbuka. Ini penting untuk menyamakan persepsi sejak awal rencana pembukaan lahan.

2. Mekanisme ini membantu pembangunan rencana kerja yang dipahami dan diterima semua pihak hal penting supaya tidak terjadi misinformasi atau resistensi masyarakat.
3. Dalam evaluasi kawasan transmigrasi, Dinas tidak hanya melakukan perencanaan di kantor, tetapi turun langsung ke lapangan untuk melihat progres pembukaan lahan dan kondisi masyarakat transmigran maupun lokal.
4. Interaksi langsung ini menjaga komunikasi tetap terhubung dengan realitas masyarakat serta menjadi saluran umpan balik (feedback) penting untuk menyesuaikan program sesuai kebutuhan masyarakat.
5. pembukaan lahan transmigrasi tidak hanya urusan Dinas Transmigrasi saja, tetapi memerlukan sinergi dengan Dinas Pertanian, Perhubungan (infrastruktur akses jalan), hingga UMKM.
6. Komunikasi efektif terjadi ketika berbagai instansi saling bertukar informasi serta menyamakan target dan prioritas keberhasilan program di lapangan.
7. Fokus pada pemberdayaan masyarakat lokal mengingat transmigran dari luar sudah tidak lagi banyak dikirim membutuhkan komunikasi yang sensitif terhadap kultur, kebutuhan ekonomi, serta aspirasi masyarakat asli Papua.
8. Pendekatan komunikatif seperti lokakarya, pelatihan bersama, dan sosialisasi berkala membantu masyarakat memahami langkah pembukaan lahan serta manfaatnya.

Berdasarkan pada hasil observasi peneliti, pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. terdapat masalah yang terjadi diantaranya adalah kemampuan pegawai yang tidak berkompeten di bidangnya sehingga kinerja yang diberikan tidak optimal. Adapun hal yang mendasari masalah muncul yakni, adanya perpindahan pimpinan dan staf yang belum memiliki kompetensi keahlian dalam pengelolaan teknis sehingga membuat SKPD menurun. Selain itu adanya perpindahan beberapa pegawai non teknis yang telah memperoleh pelatihan sebelumnya jika telah memperoleh sertifikat teknis, biasanya dipindahkan atau terkadang mendapat mutasi, sehingga pegawai yang telah mendapat pelatihan dan pendidikan tidak sempat mengaplikasikan kemampuannya. Selain itu juga pemanfaatan komunikasi efektif diantara pimpinan dan staf dalam memberikan suatu pekerjaan kepada staf sehingga hal ini berdampak pada menurunnya tingkat kinerja yang dihasilkan SKPD. Selain itu kompetensi pejabat atau staf tidak berdasarkan kemampuan teknis mengakibatkan standar pelaksanaan kegiatan yang seharusnya memiliki standar teknis menjadi tidak berdasarkan standar teknis disebabkan ketidaktahuan pejabat baru akan standar tersebut. Adapun data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan ASN Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan
Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya

Kualifikasi Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
SMA atau Sederajat	2	1	3
D3 atau Sederajat	-	1	1
Strata-1	24	9	33
Magister-S2	5	2	7
Total	31	13	44

Sumber data Primer, tahun 2025

Tabel diatas menjelaskan jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya diantaranya 31 laki-laki dan 13 wanita yang terdiri atas.berpendidikan SMA 3 orang Diploma III, 1 orang sarjana, 33 orang dan magister 7 orang. latar belakang kualifikasi pendidikan ASN ini juga ikut menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dimana ASN Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya tidak mempedomani standar yang telah ditentukan baik dari instansi vertikal maupun dari institusi itu sendiri. Selain itu koordinasi diantara bidang di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya masih tidak optimal. Sehingga data yang diperoleh masi tidak berkesinambungan antara bidang satu ke bidang lainnya.

Kualifikasi pendidikan ASN pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya secara detail dari 4 kualifikasi pendidikan, terdapat 33 ASN yang kualifikasi pendidikan berasal dari tingkat pendidikan Sarjana dan Magister,7 ASN diantaranya berstatus pegawai negeri sipil. Berdasarkan pada penjelasan secara detail kualifikasi pendidikan berdasarkan jurusan yang mendominasi adalah pegawai dengan pendidikan non teknis.

Tabel 1.2
Tenaga Teknis Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
S2	5	2	7
S1	24	9	33
D3/D4	-	1	1
SMA	2	1	3
Total	31	13	44

Sumber data Primer, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dominan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya paling banyak oleh lulusan Sarjana dengan jumlah pegawai 33 orang.

Tabel 1.3
Tenaga Non Teknis (Non PNS) pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya

Tingkat Pendidikan	Jumlah		Total Pegawai Non PNS (Orang)
	Laki-Laki	Perempuan	
S2	-	-	-
S1	-	-	-
D3/D4	-	-	-
SMA	2	-	2
Total	2	-	2

Sumber data Primer, tahun 2025

Kurangnya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan teknis dalam menangani masalah teknis sehingga mempengaruhi kinerja pegawai hal tersebut dipengaruhi karena kurangnya pemahaman terhadap permasalahan pendidikan lingkungan yang ada, rendahnya tingkat kemampuan atau ketrampilan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya.

Tabel 1.4
Tenaga ASN yang telah mengikuti Pelatihan Teknis pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya

Jabatan	Jumlah		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Pejabat	8	4	12
Staf	23	9	32
Total	31	13	44

Sumber data Primer, tahun 2025

Kompetensi pegawai yang kurang mengakibatkan pencapaian kinerja yang seharusnya dapat dicapai menjadi kurang. Selain itu pemahaman mereka terhadap tugas pokok dan fungsi tidak mendalam dan tidak membuahkan inovasi-inovasi yang diharapkan pimpinan. Kinerja institusi tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul di masyarakat akibat kompetensi yang kurang. Pelaksanaan kegiatan pada umumnya berhubungan dengan permasalahan yang dirasakan oleh masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Peran Strategi Kompetensi dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis merumuskan permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan peran strategi peningkatan kompetensi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya ?

2. Bagaimana hubungan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua barat Daya ?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan yang Strategi Peningkatan Kompetensi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Komunikasi Efektif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya ?
3. Apakah terdapat tidak pengaruh langsung yang positif dan signifikan yang Strategi Peningkatan Kompetensi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya ?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan Komunikasi Efektif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan strategi peningkatan kompetensi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

2. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan komunikasi efektif terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan strategi peningkatan kompetensi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan komunikasi efektif terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yaitu :

1. Bagi Penulis, penelitian ini menambah pengetahuan dan wawasan tentang peran strategi kompetensi dan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi.
2. Bagi pengembangan keilmuan, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagaimana peran strategi kompetensi dan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi.
3. Bagi objek penelitian, sebagai informasi bagaimana peran strategi kompetensi dan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi.

1.6 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, maka penelitian ini dibatasi pada peran strategi kompetensi dan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya sebagai suatu Satuan Kerja Pemerintah Daerah mempunyai standar pelayanan yang telah ditentukan oleh Undang-Undang dan Peraturan Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut harus memiliki kompetensi yang jelas, sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) inilah yang menjadi komponen penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur-unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatiftetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi, seperti intelengensi, kreatif dan imajinasi. Tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, mesin dan tenaga otot dan sebagainya.

Sumber daya manusia adalah konsep yang relative baru dibanding dengan bidang-bidang lainnya dalam ilmu manajemen dan organisasi. Konsep ini menjadi sangat populer sejak awal dekade tahun 70 an, ketika riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dari sekedar hanya sebagai faktor produksi belaka, akan tetapi mampu memberikan manfaat bagi organisasi.

Pengetian sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mathis John H. Jakson (2008:4) manajemen sumber daya manusia (*human resource management*)

adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Definisi manajemen sumber dayamenurut Mc Kenna (1999:164) sebagai suatu intreperetasi perbandingan antara permintaan kebutuhan organisasi yang meliputi kuantitas dan kualitas karyawan dalam menghadapi dinamika kerja yang maju dengan kondisi internal dan eksternal dalam suatu organisasi yang menjadikan individu sumber daya manusia sebagai objek dan subjek yang menentukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nirwan (2004:169) bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dipisahkan dengan dari adanya pengertian organisasi dan individu sumber daya manusia sebagai pekerja yang memainkan peranan penting dalam manajemen organisasi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu rangkaian proses aktivitas dalam merancang, merencanakan, mengatur, mengelola, mendesain dan mengendalikan individu sumber daya agar proaktif dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan segala efektivitas sesuai dengan dinamika kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut mankunegara (2003:37) bahwa manajemen sumber daya manusia yang didefinisikan sebagai suatu proses untuk menentukan kebutuhan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin berkembang dan kompetitif, yang harus terorganisir dalam suatu rencana organisasi sumber daya manusia.

Menurut mangkunegara (2003:169) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah melakukan proses penanganan, pemberdayaan, perbaikan dan peningkatan aktivitas kerja yang dilakukan untuk memperoleh manfaat dan keuntungan sesuai dengan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia harus dibentuk agar memiliki kemampuan yang handal, mandiri dan professional dalam bidang tugas kerja yang ditekuni. Kreativitas kerja yang dilakukan merupakan nilai tambah untuk mengukur penilaian kerja yang dilakukan atau prestasi kerja yang dapat dikatakan sebagai bagian dari bentuk manajemen sumber daya manusia.

Menurut Gomes et al (2001:29) bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas tertentu. Sumber Daya manusia memiliki potensi yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Sudarso (2000:197) bahwa suatu instansi berhasil dalam mengembangkan dinamika kerja mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sangat bergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi sumber daya yang handal, mandiri dan profesional bilamana di dukung oleh manajemen sumber daya yang dinamis dengan berbagai aktivitas kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya mengenai dinamika kerja yang sesuai dengan tujuan manajemen organisasi adalah menciptakan peluang kerja dari individu pegawai untuk menciptakan atau mengembangkan suatu pekerjaan menurut kebutuhan kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, sebagaimana yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia pada berbagai aktivitas di berbagai organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk merencanakan, mengarahkan, mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena berfokus pada pengelolaan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan dan retensi, selain itu tujuan manajemen

sumber daya manusia juga mencakup berbagai aspek yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Implementasi yang efektif dari tujuan-tujuan ini dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Berikut ini adalah penjelasan mengenai tujuan utama manajemen sumber daya manusia.

1. Meningkatkan produktifias

Salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas karyawan ini dicapai melalui :

- a. Pelatihan dan pengembangan ; memberikan program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- b. Manajemen Kinerja; menetapkan tujuan yang jelas dan pemberian umpan balik yang konstruktif untuk memastikan karyawan mencapai potensi maksimal mereka.
- c. Pemberian insentif; memberikan insentif berbasis kinerja untuk mendorong karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.
- d. Program pengakuan dan penghargaan; mengakui dan menghargai kontribusi karyawan secara teratur.

2. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang

Manajemen sumber daya manusia tanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi mematuhi semua peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Ini termasuk

- a. Kepatuhan upah dan jam kerja; memastikan karyawan dibayar dengan benar dan jam kerja sesuai dengan peraturan.
- b. Kesetaraan kesempatan kerja; memastikan tidak ada diskriminasi dalam rekrutmen seleksi, dan pengembangan karyawan.
- c. Keselamatan dan kesehatan kerja; memastikan lingkungan kerja aman dan sesuai dengan standar keselamatan.

3. Pengembangan Karir dan Retensi Karyawan

Mengembangkan karir karyawan dan mempertahankan tenaga kerja berbakat adalah tujuan penting dari Manajemen sumber daya manusia, ini melibatkan :

- a. Mengembangkan karir; menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka.
- b. Mentoring dan Coaching; memberikan bimbingan dan dukungan untuk pengembangan profesional karyawan.
- c. Program Retensi; mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi untuk mempertahankan karyawan berbakat, seperti pengembangan karir, kompensasi yang kompetitif dan lingkungan kerja yang mendukung.

4. Meningkatkan efektivitas organisasi

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ini dicapai melalui :

- a. Pengelolaan talenta; mengidentifikasi dan mengembangkan talenta dalam organisasi untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pemimpin masa depan.

- b. Penyelarasan Strategi SDM dan Bisnis; memastikan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia selaras dengan strategi bisnis untuk mencapai pengembangan organisasi yang direncanakan untuk meningkatkan kesehatan dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

5. Meningkatkan hubungan karyawan dan manajemen

Tujuan manajemen sumber daya manusia juga meliputi peningkatan hubungan antara karyawan dan manajemen. Hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ini termasuk :

- a. Komunikasi efektif; membangun saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan.
- b. Penyelesaian konflik; mengelola dan menyelesaikan konflik yang muncul dalam organisasi dengan cara yang adil dan efektif.
- c. Partisipasi karyawan; mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

2.2.Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja didefinisikan Clark (2007:297) sebagai berikut *“Competency is a knowledge or know how for doing an effective job”*. Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, Davis dan New Stroom (2009:299) menguarakan bahwa, *“Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimization services to customer more for less.”* Kompetensi adalah prespektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya

kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Mathis dan Jackson (2001:241) menjelaskan bahwa, "*Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.*" Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

Menurut Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (10), "Kompetensi wirasaha adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mangkunegara (2005:113) menyatakan bahwa "Kompetensi wirausaha merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata."

Menurut Mitrani (Usmara, 2002:109) mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Suryana (2006:88) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemampuan dan keberanian untuk menanggung risiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya.

Spencer dan Spencer (Moeheriono, 2009:3) menyatakan, bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Spencer dan Spencer (Palan, 2007), kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kasual dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Dari bahasan teoretis diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Spencer dan Spencer (Palan, 2007) menjelaskan bahwa kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. *Competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*. Kompetensi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating*. Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai suatu pekerjaan yaitu :

- a. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan.
- b. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompotensi pegawai tinggi dan rendah.

Dalam perspektif teori *capital orthodox* (Bauder, 2008) dijelaskan bahwa modal sumber daya manusia meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang dimilikinya, semua itu dalam kategori kompetensi.

Mathis dan Jackson (2001) berpendapat, bahwa beberapa metodologi tersedia dan digunakan untuk menentukan kompetensi kerja pada umumnya dengan *behavioral event interviews*, yaitu terdiri dari proses sebagai berikut :

1. Suatu sistem senior manajer mengidentifikasi bidang-bidang hasil kinerja pegawai masa depan yang penting untuk rencana strategis dan bisnis dari organisasi konsep ini dapat lebih luas daripada yang digunakan di masa lampau.
2. Grup panel dibentuk yang terdiri dari orang-orang yang berpengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Seorang fasilitator dari sumber daya manusia atau seorang konsultan luar mewawancarai anggota panel tersebut untuk mendapatkan contoh-contoh spesifik dari kinerja yang sebenarnya dalam perusahaan.
4. Menggunakan kejadian-kejadian tersebut, fasilitator membuat uraian perinci dari setiap kompetensi kerja.
5. Kompetensi-kompetensi kerja tersebut diurutkan dan level yang dibutuhkan untuk pencapaiannya diidentifikasi.
6. Akhirnya standar kinerja pegawai diidentifikasi dan dihubungkan dengan pekerjaan.

Menurut Palan (2007:21) yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada

tenaga kerja yang kompeten. Konsep hubungan kerja dengan sendirinya mengalami perubahan, dipekerjakan bukan lagi untuk seumur hidup, melainkan dipekerjakan selama keahliannya dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila ada karyawan tidak lagi mengembangkan kompetensinya melalui belajar dan berkinerja, mereka akan menciptakan kesalahan fatal. Manfaat Kompetensi Kerja Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi dan sistem remunerasi. Ruky (2003) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: ketrampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan, penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan karyawan. Kita dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadi suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara

terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam untuk kerja karyawan.

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik, artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang

berubah-ubah tanpa menggnaggu pekerjaan orang lain. Dengan demikian, ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan orang lain atau perusahaan.

Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya organisasi harus memiliki kompetensi inti (*corecompetency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*corebusiness*). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada diorganisasi. Menurut Hart, (2009:3698) mengemukakan bahwa kompetensi kerja para pegawai merupakan kemampuan kerja pegawai yang dapat diukur sebagai berikut :

1. Orientasi pencapaian prestasi;
2. Pemikiran analistis;
3. Kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti;
4. Pengambilan keputusan;
5. Kepemimpinan;
6. Kerja jejaring;
7. Komunikasi lisan;
8. Dorongan pribadi dan inisiatif;
9. Kemampuan untuk membujuk;
10. Perencanaan dan pengorganisasian;
11. Kepedulian terhadap hal-hal yang bersifat politik;
12. Kesadaran terhadap diri sendiri dan pengembangan diri;

13. Kerja kelompok;

14. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; dan

15. Komunikasi tertulis.

Seluruh unsur diatas, menurut Hart (2009:368) apabila dikelompokkan dapat dibagi dalam dimensi menjadi tiga yaitu :

1. Dimensi pengetahuan meliputi indikator : pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimiliki, orientasi pencapaian prestasi;
2. Dimensi keterampilan, dengan indikator keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif
3. Dimensi kemampuan dengan indikator kemampuan kerja kelompok kemampuan pengembangan diri.

Mac Lean (Handiko, 2007:2004) dimensi kompetensi kerja seorang pebisnis merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pebisnis dalam:

1. Melakukan perencanaan secara optimal menyangkut kebutuhan untuk berprestasi dan penyusunan skala prioritas;
2. Melakukan pengelolaan tim kerja;
3. Melakukan pengelolaan diri sendiri; dan
4. Menggunakan kemampuan intelektual yang ada untuk melakukan pengambilan keputusan.

Mitrani, Daziel dan Fitt sebagaimana dikutip Yulius (2008) menjelaskan bahwa dimensi kompetensi pada eksekutif (*executive*) manajer (*managers*) dan karyawan (*employees*) mengenai kompetensi kerja *employees*, yang meliputi :

1. *Flexibility*, kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.
2. *Information seeking, motivation, and ability to learn*, yaitu kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.
3. *Achievement motivation*, yaitu kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas, produktivitas.
4. *Work motivation under time pressure*, yaitu kemampuan menahan stress dalam organisasi dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. *Collaborativeness*, yaitu kemampuan bekerja sama dengan pimpinan, teman kerja, dan bawahan.
6. *Customer service orientation*, yaitu kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen.

Menurut Mangkunegara (2005:113) dimensi kompetensi mneyangkut tiga hal yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keahlian), dan *aptitude* (kepintaran). Jarang ada karyawan yang mempunyai tiga area ini. meski ada hubungannya namun ketiga area berbeda satu dengan yang lainnya. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, banyak membaca, dan pernah mengalami suatu hal. Keahlian tidaklah demikian. Keahlian diperoleh hanya jika seorang melatih dirinya berulang-ulang, baik di tempat kerja dengan atasan yang jadi mentornya maupun latihan sendiri tanpa pengawas, sehingga orang tersebut mencapai level yang kita sebut seorang *expert*. Adapaun kepintaran diperoleh melalui pendidikan dan latihan berpikir logis dan kreatif secara kontinu, ditempat oleh berbagai masalah dan tantangan yang datang tiada habis-habisnya. Inilah yang membuat kenapa ada orang yang semakin lama semakin pandai, adapaun orang lain *stuck* atau bahkan mundur sama sekali. Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu *tren* dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan.

Menurut Spencer dan Spencer (Palan, 2007), dimensi kompetensi terdiri dari lima tipe karakteristik, yaitu :

1. Motivasi (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan)
2. Faktor bawaan (karakter, dan respons yang konsisten)
3. Konsep diri (gambaran diri)
4. Pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu)
5. Keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas)

Menurut Hutapea dan Thoa (2007:28) ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan yang dimiliki seseorang
2. Kemampuan
3. Perilaku individu

Menurut Mathis dan Jackson (2001), beberapa dimensi kompetensi yang dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu :

1. Pengetahuan bisnis dan organisasi
2. Pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen
3. Pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Becker et. Al., (2001) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan School of Business yang membuat kerangka acuan (*template*) kompetensi yang lebih lengkap, mengatakan ada lima dimensi kompetensi yang dibutuhkan, yaitu :

1. Kredibilitas personal (*personal credibility*)
2. Kemampuan mengelola perubahan (*ability to manage changes*)

3. Kemampuan mengelola budaya (*ability to manage culture*)
4. Men-*deliver* praktik sumber daya manusia (*delivery of human resources practice*).
5. Pengetahuan tentang bisnis (*knowledge of the business*)

Derajat persaingan perusahaan semakin sengit, maka kinerja perusahaan harus maksimal pencapaiannya melalui karyawan. Sebab itu, penggunaan model kompetensi sebagai upaya tuntutan pasar persaingan kinerja perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Adapun tujuan penggunaan model kompetensi dilakukan dengan alasan sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan orang yang sesuai dengan jabatan pada saat yang tepat.
2. Isi jabatan semakin kompleks
3. Adanya perkembangan teknologi dan informasi semakin sengit
4. Terjadinya perubahan gaya hidup (*life style*)
5. Tuntutan untuk berpikir strategis
6. Upaya untuk meminimalisasi *gap* antar personal dalam internal perusahaan
7. Adanya tuntutan organisasi sebagai upaya untuk masuk dalam persaingan terbuka (globalisasi)

Sedangkan penerapan kompetensi SDM dalam perusahaan yang berorientasi masa depan adalah dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengetahuan bisnis secara detail
2. Memiliki keahlian dalam mengelola SDM
3. Memiliki spesifikasi kemampuan mengelola SDM perusahaan

4. Memiliki kemampuan mengelola budaya organisasi dan budaya kerja
5. Memiliki kredibilitas personal baik
6. Mampu mengikuti perubahan organisasi dari faktor eksternal.

Tujuan mendasar penggunaan kompetensi SDM tidak lain adalah untuk mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Namun ada faktor lain yang turut berperan serta dalam pengelolaan MSDM dimaksud, yakni peran manajer sebagai *stakeholder* yang mengambil keputusan akhir.

Berikut model Spencer and Spencer dalam menerangkan alur hubungan kompetensi terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Alur Hubungan Kompetensi -Kinerja (Model Spencer)

Kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya :
 - a. Identifikasi belajar
 - b. Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya :

- a. Pemahaman yang baik tentang karakteristik
 - b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien
3. Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya :
 - a. Kejujuran
 - b. Keterbukaan
 - c. Demokratis
4. Kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan indikator :
 - a. Metode kerja yang dianggap lebih efektif
 - b. Efisien
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak-senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya:
 - a. Reaksi terhadap krisis ekonomi
 - b. Perasaan terhadap kenaikan gaji
6. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan indikatornya :
 - a. Aktivitas kerja
 - b. Semangat kerja

2.3. Komunikasi Efektif

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tentunya diisi oleh berbagai jenis manusia. Demi terwujudnya organisasi yang berkembang dan maju, manusia-manusia yang berkumpul disana haruslah sering berinteraksi satu sama lain. Proses interaksi di antara manusia itulah disebut dengan proses berkomunikasi. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang menghasilkan kesamaan pendapat diantara para pelakunya. Sebuah proses komunikasi bisa saja gagal, jika para pelakunya justru malah saling salah paham, bahkan hingga mengalami ketegangan. Inilah yang disebut dengan miskomunikasi. Organisasi menganggap sepele komunikasi ini. padahal kunci keberhasilan suatu organisasi adalah komunikasi.

Jika komunikasi didalamnya berlangsung dengan baik maka organisasi tersebut dapat berkembang dan maju. Sebuah proses komunikasi dapat berhasil jika dilakukan dengan efektif. Proses komunikasi dikatakan sebagai komunikasi efektif jika orang bertugas sebagai penyampai pesa (komunikator) dapat menyampaikan pesan-pesan yang dimaksud kepada audiens atau penerima pesan dengan baik. Artinya pesan tersebut disampaikan oleh komunikator kepada komunikan, yang dimengerti dan dipahami secara utuh oleh komunikan tersebut. Jika pesan disampaikan dengan baik, maka komunikan akan memberikan umpan balik atau feedback yang sesuai dengan harapan komunikator.

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan proses komunikasi antara atasan dan bawahan, baik secara keseluruhan organisasi, maupun disetiap departemen yang ada didalamnya. Ketika para pemimpin di organisasi atau departemen dapat berkomunikasi secara efektif dengan bawahan atau anak buahnya, maka pesan yang disampaikan akan diterima dengan baik.

Dalam sebuah organisasi, komunikasi efektif memiliki peran yang sangat penting, karena bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas, mengatasi atau menghindari konflik, membantu mengembangkan potensi setiap pegawai, dan membentuk suasana kerja yang kondusif dan profesional.

Di dalam sebuah organisasi, keberhasilan tim kerja sangat ditentukan oleh pola komunikasi yang terbentuk antara pemimpin dan para anggota tim lainnya. Komunikasi yang efektif dapat menyampaikan semua informasi penting yang harus diketahui oleh semua anggota tim. Informasi tersebut bisa berupa instruksi kerja, target, peran yang harus tidak akan terjadi kerjasama yang baik disini karena semuanya sibuk memikirkan diri sendiri. Otomatis, tim tidak akan bekerja secara efisien dan semakin tinggi risikonya untuk terjadi konflik. Agar di dalam organisasi dapat dibangun sebuah kebiasaan komunikasi efektif, maka diperlukan visi dan misi yang jelas. Setiap anggota organisasi perlu untuk mengetahui dan mendukung visi dan misi ini. agar visi dan misi mendapatkan dukungan dari seluruh anggota tim, maka tentu saja visi dan misi itu harus ditujukan demi kebaikan dan kesajahteraan bersama.

2.3.1. Strategi Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif dalam sebuah organisasi memiliki manfaat yang sangat penting, karena dengan komunikasi efektif, maka akan terwujud suatu kerja sama yang solid di antara setiap anggota tim kerja. Salah satu sarana untuk tercapainya komunikasi efektif adalah menguasai seni berbicara. Seni berbicara bukan hanya untuk diatas panggung, tapi juga untuk menjalin relasi dengan sesama anggota organisasi, baik dengan rekan

kerja, dengan atasan, maupun dengan anak buah. Semua memiliki tekniknya tersendiri. Bagaimana cara menerapkan teknik komunikasi efektif di organisasi, agar bisa mendapatkan tim kerja yang solid, efektif dan efisien :

1. Selalu menghargai pendapat
2. Memberikan *feedback*
3. Berbicara langsung
4. Sinkron
5. Selalu *update*
6. Selalu bersikap bersahabat dengan semua orang
7. Selalu siap
8. Mau mendengarkan

2.3.2. Komunikasi Efektif dan Komponennya

Setiap tujuan tersebut mencerminkan kebutuhan yang berbeda dalam berkomunikasi yang dapat mencakup penyampaian informasi, perubahan perilaku, atau membangun dukungan terhadap suatu ide atau gagasan. Komunikasi yang efektif melibatkan penanaman konteks dan audiens untuk mencapai tujuan tersebut. Mencapai tujuan komunikasi efektif, diperlukan komponen komunikasi efektif.

Berikut ini adalah komponen-komponen komunikasi efektif.

1. *Encoding* (Pengkodean), ini adalah proses dimana pengiriman menyusun dan mengubah informasi menjadi format yang dapat dipahami oleh penerima. Pengkodean yang baik memastikan pesan dapat disampaikan secara jelas dan efektif.

2. *Decoding* (Pemecahan kode), setelah pesan dikirim penerima perlu memahami dan menerjemahkan informasi tersebut. Pemecahan kode yang baik melibatkan kemampuan penerima untuk mengartikan pesan sesuai dengan konteks dan pengkodean yang digunakan oleh pengirim.
3. *Context* (Konteks), merupakan lingkungan atau situasi di mana komunikasi terjadi. Faktor-faktor seperti lokasi, waktu dan karakteristik orang terlibat dapat memengaruhi bagaimana pesan dipahami dan diterima.
4. *Body Language* (Bahasa Tubuh), melibatkan ekspresi wajah, gerakan tubuh, dan sikap yang digunakan untuk menyampaikan pesan tanpa kata-kata. Komunikasi non-verbal ini dapat menambah dimensi ekstra pada pemahaman pesan.
5. *Interfencen* (Gangguan/Hambatan), merupakan segala hal yang dapat mengalangi atau mengganggu proses komunikasi. Ini dapat berupa gangguan fisik, emosi, atau bahkan perbedaan budaya yang mempengaruhi pemahaman dan interpretasi pesan.
6. *Be Open-Minded* (Pikiran terbuka), mengacu pada sikap terbuka terhadap ide, pandangan, atau pendapat orang lain. Kesiapan untuk mendengarkan tanpa menghakimi dapat meningkatkan hubungan dan memungkinkan komunikasi yang lebih efektif.
7. *Active Listening* (Mendengarkan dengan Aktif), lebih dari sekedar mendengar ini melibatkan usaha aktif untuk memahami dan merespons pesan dengan baik. Mendengarkan dengan aktif melibatkan kontak mata, anggukan kepala, dan tanggapan yang menunjukkan perhatian.
8. *Reflection* (Refleksi), ini melibatkan menginformasi pemahaman pesan dengan merangkum kembali atau menjelaskan kembali isi utama yang

telah disampaikan oleh orang lain. ini membantu menghindari kesalahpahaman dan memastikan bahwa pesan telah diterima dengan benar.

Dengan memahami dan mengintegrasikan semua komponen ini, komunikasi dapat menjadi lebih efektif dan saling pengertian dapat tercapai dengan lebih baik. Selanjutnya ada berbagai faktor yang berkaitan dengan komunikasi antara lain, keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesamaan.

- a. Keterbukaan, ini menandakan seberapa terbuka seseorang dalam berkomunikasi. Orang yang terbuka akan lebih jujur dan transparan dalam menyampaikan ide atau perasaannya.
- b. Empati, kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain. dengan menjadi empatik, seseorang dapat lebih baik memahami perspektif orang lain dan merespons dengan lebih baik.
- c. Mendukung, menciptakan lingkungan yang positif dan bersahabat dalam komunikasi. Memberikan dukungan dan dorongan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kenyamanan dalam berbicara.
- d. Sikap positif, menunjukkan sikap optimis dan konstruktif. Sikap positif dapat membangun suasana yang menyenangkan dan mendorong kolaborasi yang produktif.
- e. Kesamaan, merujuk pada persamaan antara pihak yang berkomunikasi baik itu nilai-nilai latar belakang atau pengalaman hidup, kesamaan ini dapat memperkuat hubungan dan memudahkan pemahaman antar individu.

Menurut Suranto AW (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi efektif yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang berkomunikasi 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.

4. Hubungan yang makin baik

Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan

2.4. Kinerja Organisasi

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue dan Byars, 1981 dalam Keban 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan

sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2006) kinerja adalah hasil evaluasi terhadap proses pelaksanaan tugas seorang individu dibandingkan dengan standarkerja yang ditentukan.

Menurut Barnardin dan Rusell (1993) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu seperti kualitas, kuantitas dan efektivitas waktu. Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, dan keseriusan waktu yang dimiliki.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai

tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Prawirosentono (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika kerja.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas seorang dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Armosudiro organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang/sekelompok orang yang disebut dengan bawahan (Armosudiro, 2006:12).

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dibentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana yang dikemukakan oleh James D Mooney : organisasi adalah bentuk

perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, akan tetapi perlu kita pahami bahwa yang menjadi dasar organisasi, bukan “siapa” akan tetapi “apanya” yang berarti bahwa yang dipentingkan bukan siapa orang yang akan memegang organisasi tetapi “apakah” tugas dari organisasi. (Money, 1996:23).

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya, sehingga menekan angka pengangguran.

2.4.1. Teori Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”. (Sujardi, 2009:7).

Menurut Baban sobandi kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, ouput, outcome, benefit*, maupun *impact*. (Sobandi, 2006:176).

2.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah fakotr-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerha organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard an tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya. (Ruky, 2000:17).

Diatas menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerinahan. Meningkatkan kinerha dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oelh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerinahan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara.

1. Faktor Kemampuan Ability Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality knowledge + skill. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ Superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari makan akan muda menjalankan kinerha maksimal.
2. Faktor motivasi, motivasi diartikan sebagai suatu sikap attitude pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang

bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. (Mangkunegara, 2006:13).

Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari intern maupun ekstern.

2.4.3. Indikator Kinerja Organisasi

Indikator kinerja organisasi digunakan untuk menggambarkan capaian yang diperoleh suatu organisasi publik. Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan hal yang penting, hal ini disebabkan antara kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan seperti menurut Mustopadjadja (200:12) menyebutkan bahwa ada beberapa jenis indikator yang dapat digunakan dalam pelaksanaan kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

1. Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, dapat berupa dana sumber daya manusia (pegawai) informasi kebijakan atau peraturan.
2. Proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya atau aktivitas yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran.

3. Keluaran atau (*output*) adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dipakai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.
4. Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah (efek langsung) hasil nyata dari suatu kinerja organisasi.
5. Manfaat adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil, menunjukkan hal-hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal.
6. Dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik dari hasil kegiatan, baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah atau panjang.

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Pengembangan hipotesis penelitian dibuat berdasarkan hubungan antara variabel dengan penjabarannya sebagai berikut :

1. Kompetensi terhadap kinerja organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya
 H^1 : Diduga kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya
2. Komunikasi Efektif terhadap kinerja organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya

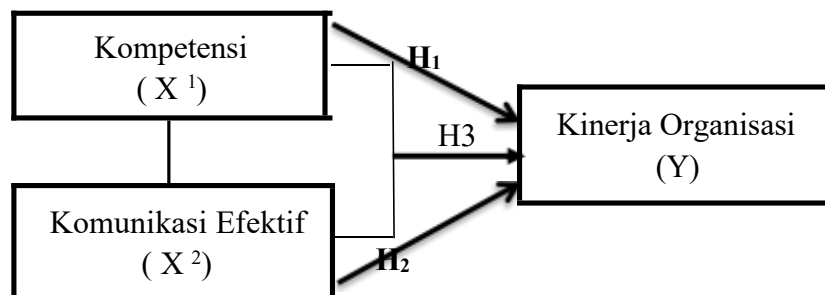
H² : diduga komunikasi efektif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

3. Kompetensi dan Komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

H³ : diduga kompetensi dan komunikasi efektif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

2.6. Kerangka Konseptual

Bertolak dari latar belakang, teori dan beberapa hasil riset atau penelitian sebelumnya yang diangkat sebagai rujukan dalam penelitian ini maka model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini antara tiga variabel yaitu Kompetensi (X¹), Komunikasi Efektif (X²) sebagai *Variabel independent* sedangkan Kinerja (Y) sebagai *variabel dependent* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai penumpukan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

3.1.2. Rancangan Penelitian

Penelitian eksplanatori adalah penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis penelitian yang sudah ada. Penelitian eksploratori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Karena bersifat mendasar, penelitian ini disebut eksplorasi.

Adapun rancangan penelitian ini akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari kompetensi dan komunikasi efektif dengan variabel dependen adalah kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

3.2. Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya berlokasi di Jl. Kurana No. 1 Remu, Distrik Sorong, Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh aparatur sipil Negara Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya berjumlah 44 Pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi adalah seluruh aparatur sipil Negara Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah orang. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang yang merupakan aparatur sipil Negara Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

3.4. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2014) dalam penelitian kuantitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dilihat dari sumbernya, pengumpulan data berasal dari data primer dan sekunder.

3.4.1. Data Primer

Menurut sugiyono (2016) data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan kepada pengumpul data atau peneliti. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber utama baik secara individu ataupun perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang terjadi data primer adalah Kepala Dinas, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi dan StafASN Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

3.4.2. Data Sekunder

Menurut sugiyono (2012) data sekunder adalah sumber daya yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku, jurnal, artikel serta dokumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian. Atau data yang berasal dari data pendukung ini penulis peroleh dari buku-buku, jurnal dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan tentang kompetensi, komunikasi efektif dan kinerja organisasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah daftar sejumlah pertanyaan yang mengacu pada variabel-variabel penelitian yang nantinya dibagikan kepada responden. Hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, dan selanjutnya data dianalisis melalui analisis regresi linar berganda. Hasil analisisnya digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompetensi dan komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

2. Telaah dokumen

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan sumber-sumber data sekunder lainnya yang dapat mendukung data-data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi.

3. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah kegiatan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh keterangan data yang akurat mengenai hal-hal yang diteliti untuk mengetahui relevansi atas jawaban responden. Salah satu hal yang akan diamati adalah kompetensi, komunikasi efektif dan kinerja organisasi.

4. Dokumentasi

Langkah-langkah pengambilan data dengan metode dokumentasi mengumpulkan data yang berupa gambar yang berhubungan dengan

kompetensi dan komunikasi efektif serta kinerja organisasi Dinas Tenaga kerja Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

3.6. Skala Pengukuran

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah secara kuantitatif dimana untuk mengetahui bagaimana responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam angket, maka akan digunakan *Likerts Symmated Raiting* (LSR). Penyusunan skala pengukuran tersebut menggunakan alternatif pilihan antara 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan :

1. Jawaban sangat setuju/sangat sering/sangat efektif, bobot skor 5
2. Jawaban setuju/sering/efektif, bobot skor 4
3. Jawaban ragu-ragu/tidak tahu/kurang efektif, bobot skor 3.
4. Jawaban tidak setuju/jarang/tidak efektif, bobot skor 2.
5. Jawaban sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak efektif, bobot skor 1.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini menjadi satu bagian penting dalam penelitian. Variabel adalah sebuah konsep yang dioperasionalkan. Lebih tepatnya operasional properti dari sebuah objek. Oleh karena itu dengan penelitian tentang : **“Peran Strategi Peningkatan Kompetensi dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya”** maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Nilai (<i>value</i>) 4. Kemampuan (<i>Skill</i>) 5. Sikap (<i>Attitude</i>) 6. Minat (<i>interest</i>) 	Likert
2	Komunikasi Efektif (X2)	Komunikasi efektif adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan komunikasi efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan 	Likert
3	Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan <i>input, output, outcome, benefit</i> , maupun <i>impact</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masukan 2. Proses 3. Keluaran 4. Hasil 5. Manfaat 6. Dampak 	Likert

3.8. Uji Instrument Penelitian

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono 2010 : 348), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti periset. Sedangkan untuk mengukur kevalidan akan digunakan rumus kolerasi *product moment* sebagai berikut : Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validasi item - item pertanyaan atau uji instrument penelitian. Dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item - item pengukurannya, dengan mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2010 : 124). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Adapun formulasi koefisien yang digunakan adalah *Product Moment Pearson*. Untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai r adalah lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka pernyataan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk atau valid.

3.8.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran

reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu yaitu (Ghozali, 2013 : 47 - 48) :

- a. Pengukuran ulang (*repeated measure*). Cara ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. Pengukuran sekali saja (*one shot*). Pengukuran dengan cara ini hanya dilakukan sekali saja.

3.9. Metode analisis data

3.9.1. Pengujian Hipotesis

Uji statistik dalam penelitian ini meliputi uji-t, uji-F, dimana uji ini untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

1. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau parsial, sehingga apabila sebuah variabel bebas sedang di uji pengaruhnya, maka sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%.

- $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha / 2, n - k)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel yang terikat.

$t_{hitung} \geq t_{tabel} (\alpha / 2, n - k)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Uji Signifikan (Uji-F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji F ditunjukkan untuk mengukur tingkat keberartian hubungan secara keseluruhan dengan menggunakan taraf signifikan 5 %.

Hipotesis dalam uji ini adalah :

H_0 = variabel kompetensi dan komunikasi efektif secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H_a = variabel kompetensi dan komunikasi efektif secara serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Pengujian dilakukan dengan membandingkan F-hitung dan F- table.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 Kompetensi dan Komunikasi efektif yang diuji secara bersama - sama berpegaruh secara signifikan terhadap variabel jumlah Kinerja organisasi, tetapi jika $F_{hitung} \leq F_{table}$ maka H_0 diterima yang artinya Kompetensi dan komunikasi efektif yang diuji secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

3.9.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimal dua. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Di mana:

Y = variabel dependen (Kinerja organisasi)

A = konstanta, nilai Y apabila X= 0

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi linear berganda (koefisien masing - masing variabel)

X¹ = variabel independen pertama (Kompetensi)

X² = variabel independen kedua (Komunikasi efektif)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil distribusi kuesioner yang didistribusikan kepada responden berjumlah 44 responden untuk 44 kuesioner. Adapun data-data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan golongan. Berikut data responden yang ditampilkan pada table sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	54,5
2	Perempuan	20	45,5
Total		44	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan table 4.1 diatas maka jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (54,5%), dan perempuan sebanyak 20 orang (45,5%).

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18- 25 Tahun	5	11,4
2	26-30 Tahun	14	31,8
3	31-40 Tahun	4	9,1
4	> 40 Tahun	21	47,7
Total		144	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka terdapat responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 5 orang (11,4%), responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak

14 orang (31,8%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 4 orang (9,1%), dan responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 21 orang (47,7%)

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTP	-	-
2	SLTA	3	6,8
3	D3	7	15,9
4	S1	32	72,7
5	S2	2	4,5
Total		44	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka terdapat jumlah responden dengan Pendidikan terakhir SLTA sebanyak sebanyak 3 orang (6,8%), D3 sebanyak 7 orang (15,9%), , S1 sebanyak 32 orang (72,7%) dan S2 sebanyak 2 orang (4,5%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SLTP tidak ada.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-10 tahun	16	36,4
2	11-20 tahun	26	59,1
3	21-30- tahun	2	4,5
4	31-40 tahun	-	-
Total		44	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka terdapat jumlah responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 16 orang (36,4%), 11-20 tahun sebanyak sebanyak 26 orang (59,1%), 21-30 tahun sebanyak 2 orang (4,5%), dan responden yang masa kerja 31-40 tahun tidak ada.

4.2. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel bebas meliputi kompetensi kerja dan komunikasi efektif. Selanjutnya nilai dikategorikan atau dikelompokan berdasarkan tingkatan nilai rata-rata (mean). Adapun kategori tingkatannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Kategori Nilai Rata-Rata (Mean) Variabel Penelitian

No.	Nilai Rata-Rata (Mean)	Kategori
1	0,50 - 1,49	Sangat Rendah (ST)
2	1,50 - 2,49	Rendah (R)
3	2,50 - 3,49	Sedang (S)
4	3,50 - 4,49	Tinggi (T)
5	4,50 - 5,49	Sangat Tinggi (ST)

Sumber : Bachri,2007

Pengukuran variabel kompetensi menggunakan 20 item pernyataan sebagai variabel observasi yang diberikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia. Setelah dilakukan uji analisis validitas item pernyataan untuk variabel motivasi, hasil uji 20 item pernyataan dinyatakan valid. Deskripsi jawaban variabel kompetensi diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Deskripsi Nilai Rata-rata Variabel Kompetensi

Kode	Pernyataan/pertanyaan	Min	Maks	Rata-rata	Kategori
X1.1	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab utama dalam pekerjaan saya	2	5	4,34	T
X1.2	Saya mengetahui prosedur kerja yang harus diikuti untuk menyelesaikan tugas dengan benar	2	5	4,07	T
X1.3	Saya mengetahui alat, teknologi, atau sistem yang digunakan dalam pekerjaan saya	4	5	4,66	ST
X1.4	Saya memahami kebijakan dan aturan organisasi yang terkait dengan pekerja saya	4	5	4,64	ST
X1.5	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya	2	5	4,52	ST
X1.6	Saya mampu memahami kebutuhan atau permintaan yang disampaikan oleh rekan kerja atau atasan	3	5	4,36	T
X1.7	Saya mampu menginterpretasikan informasi yang saya terima untuk mendukung pekerjaan	3	5	4,66	ST
X1.8	Saya memahami hubungan antar tugas dalam proses kerja secara keseluruhan	3	5	4,30	T
X1.9	Saya menghormati rekan kerja tanpa memandang jabatan atau latar belakang	3	5	4,57	ST

X1.10	Saya menjaga kerja sama dan hubungan baik dengan rekan kerja/tim kerja	2	5	4,43	T
X1.11	Saya memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan hasil kerja yang terbaik	3	5	4,27	T
X1.12	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam setiap aktivitas pekerjaan	2	5	4,39	T
X1.13	Saya mampu bekerja secara efektif meskipun di bawah tekanan	4	5	4,52	ST
X1.14	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap metode kerja atau teknologi baru	3	5	4,41	T
X1.15	Saya mampu memberikan kontribusi nyata dalam kerja tim melalui kemampuan saya.	2	5	4,61	ST
X1.16	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbedapendapat dengan pendapat saya	3	5	4,30	T
X1.17	Saya menjaga sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan maupun pimpinan	3	5	4,70	ST
X1.18	Saya bersedia menerima kritik dan masukan demi perbaikan kinerja	2	5	4,25	T
X1.19	Saya bersikap proaktif dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	3	5	4,43	T
X1.20	Saya merasa antusias ketika menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan saya	4	5	4,48	T
X1.21	Saya tertarik mengikuti pelatihan atau pengembangan diri di bidang pekerjaan saya	2	5	4,14	T

X1.22	Saya tertarik mengeksplorasi metode kerja baru yang dapat meningkatkan kinerja	3	5	4,32	T
X1.23	Saya berinisiatif mencari informasi tambahan untuk meningkatkan kompetensi saya.	2	5	4,23	T
X1.24	Saya memiliki ketertarikan yang tinggi untuk mempelajari hal-hal baru terkait pekerjaan saya.	3	5	4,23	T
X1.25	Saya merasa terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik karena minat terhadap pekerjaan saya.	2	5	4,27	T
Rata-Rata Keseluruhan				4,40	T

Sumber : data diolah,2025

Tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa variabel kompetensi diukur melalui 20 pernyataan dengan menggunakan 6 indikator yang diharapkan akan menjadi sarana untuk pegawai mengungkapkan secara jelas tentang kompetensi. Deskripsi dan nilai rata-rata variabel motivasi diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel kompetensi adalah 4,40 yang termasuk dalam kategori nilai Tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa didalam melaksanakan tugas dan pelayana pegawai harus memiliki kemampuan kompetensi dibidang pekerjaan masing-masing

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Efektif (X2)

Pengukuran variabel komunikasi efektif menggunakan 20 item pernyataan sebagai variabel observasi yang diberikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia. Setelah dilakukan uji analisis validitas item pernyataan untuk variabel komunikasi efektif, hasil uji 20

item pernyataan dinyatakan valid. Deskripsi jawaban variabel komunikasi efektif diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Deskripsi Nilai Rata-rata Variabel Komunikasi Efektif

Kode	Pernyataan/pertanyaan	Min	Maks	Rata-rata	Kategori
X2.1	Saya memahami instuksi yang diberikan pimpinan/rekan kerja tanpa harus meminta penjelasan berulang	3	5	4,30	T
X2.2	Saya dapat membedakan informasi penting dan tidak penting saat berkomunikasi	2	5	4,30	T
X2.3	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan dan rekan kerja dengan jelas.	4	5	4,50	ST
X2.4	Saya merasa nyaman saat berkomunikasi dengan pimpinan/rekan kerja	4	5	4,55	ST
X2.5	Saya merasa hubungan kerja menjadi lebih menyenangkan melalui komunikasi yang baik	4	5	4,55	ST
X2.6	Saya merasa suasana kerja menjadi lebih positif ketika komunikasi berlangsung dengan lancar.	3	5	4,27	T
X2.7	Saya merasa senang ketika komunikasi dapat menciptakan hubungan yang	2	5	4,41	T

	lebih dekat dengan pimpinan/rekan kerja				
X2.8	Komunikasi yang efektif membuat saya lebih menghargai sudut pandangan orang lain	3	5	4,48	T
X2.9	Saya lebih mudah menerima perubahan ketika dijelaskan melalui komunikasi yang efektif	3	5	4,68	ST
X2.10	Komunikasi yang baik membuat saya lebih terbuka terhadap pendapat orang lain	2	5	4,43	T
X2.11	Komunikasi yang efektif membantu saya membentuk sikap yang lebih konstruktif dalam bekerja.	3	5	4,27	T
X2.12	Komunikasi yang baik membuat hubungan saya dengan rekan kerja menjadi semakin harmonis.	2	5	4,50	ST
X2.13	Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahpahaman antar rekan kerja	4	5	4,41	T
X2.14	Komunikasi yang baik membantu memperkuat kerja sama dalam tim	3	5	4,30	T
X2.15	Komunikasi yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif	2	5	4,23	T
X2.16	Saya menindaklanjuti informasi yang diterima	3	5	4,14	T

	melalui komunikasi secara tepat waktu				
X2.17	Saya bertindak sesuai dengan instruksi atau arahan yang disampaikan dengan jelas.	4	5	4,57	ST
X2.18	Saya mampu menerapkan saran atau masukan yang diterima dari komunikasi secara efektif.	2	5	4,14	T
X2.19	Saya berinisiatif melakukan tindakan korektif jika terjadi miskomunikasi.	3	5	4,09	T
X2.20	Saya proaktif dalam mengambil tindakan setelah mendapatkan informasi melalui komunikasi.	4	5	4,43	T
Rata-Rata Keseluruhan				4,38	T

Sumber : data diolah, 2025

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa variabel komunikasi efektif diukur melalui 20 pernyataan dengan menggunakan 5 indikator yang diharapkan akan menjadi sarana untuk pegawai mengungkapkan secara jelas tentang komunikasi efektif.

Deskripsi dan nilai rata-rata variabel komunikasi efektif diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel komunikasi efektif adalah 4,38 yang termasuk dalam kategori nilai Tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa didalam melaksanakan tugas dan pelayanan pegawai menjaga komunikasi yang baik dan terarah dengan pimpinan dan pegawai yang lain.

4.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Pengukuran variabel kinerja organisasi menggunakan 25 item pernyataan sebagai variabel observasi yang diberikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia. Setelah dilakukan uji analisis validitas item pernyataan untuk variabel kinerja organisasi, hasil uji 25 item pernyataan dinyatakan valid. Deskripsi jawaban variabel kinerja organisasi diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Deskripsi Nilai Rata-rata Variabel Kinerja Organisasi

Kode	Pernyataan/pertanyaan	Min	Maks	Rata-rata	Kategori
.Y1.1	Organisasi menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan kerja	3	5	4,30	T
Y1.2	Organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten sesuai kebutuhan pekerjaan	2	5	4,55	ST
Y1.3	Organisasi memiliki teknologi atau alat yang mendukung efisiensi kerja	4	5	4,48	T
Y1.4	Organisasi memiliki sistem atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan kegiatan	3	5	4,43	T
Y1.5	Organisasi melakukan perekrutan dan penempatan sumber daya sesuai kemampuan dan kebutuhan	4	5	4,70	ST
Y1.6	Organisasi memanfaatkan sumber daya secara efisien dalam setiap kegiatan	3	5	4,36	T

Y1.7	Organisasi mampu menyesuaikan proses kerja ketika menghadapi perubahan atau masalah	2	5	4,55	ST
Y1.8	Kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana dan target yang telah ditetapkan	2	5	4,41	T
Y1.9	Koordinasi antar unit kerja dalam organisasi berjalan efektif	3	5	4,59	ST
Y1.10	Pengambilan keputusan dilakukan secara tepat waktu dan sesuai prosedur	2	5	4,52	ST
Y1.11	Organisasi mampu menilai efektivitas kerja berdasarkan capaian yang nyata	4	5	4,59	ST
Y1.12	Organisasi mampu menyelesaikan program atau proyek tepat waktu	3	5	4,52	ST
Y1.13	Hasil kerja organisasi berdampak positif bagi pengembangan organisasi dan pegawai	4	5	4,39	T
Y1.14	Keluaran organisasi selalu dievaluasi untuk peningkatan kinerja di tahun berikutnya.	3	5	4,52	ST
Y1.15	Organisasi mampu meningkatkan produktivitas melalui pencapaian hasil kerja yang baik.	3	5	4,55	ST
Y1.16	Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari peningkatan kualitas layanan pegawai	3	5	4,20	T

Y1.17	Hasil kerja organisasi mendukung pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang	3	5	4,66	ST
Y1.18	Pencapaian hasil organisasi dievaluasi untuk perbaikan kinerja di masa mendatang.	3	5	4,34	T
Y1.19	Kinerja organisasi mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang	3	5	4,39	T
Y1.20	Organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan profesional pegawai	3	5	4,34	T
Y1.21	Kinerja organisasi menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya.	2	5	4,48	T
X1.22	Manfaat yang diperoleh dari kinerja dapat dirasakan secara berkelanjutan.	3	5	4,39	T
Y1.23	Kinerja organisasi memberikan dampak terhadap masyarakat atau pihak eksternal	2	5	4,82	ST
Y1.24	Hasil kinerja organisasi meningkatkan reputasi dan citra organisasi	3	5	4,27	T
Y1.25	Kinerja organisasi mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan internal organisasi.	2	5	4,80	ST

Y1.26	Dampak dari kinerja organisasi dapat dirasakan secara jangka panjang.	3	5	4,27	T
Rata-Rata Keseluruhan				4,47	T

Sumber : data diolah,2025

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa variabel kinerja organisasi diukur melalui 26 pernyataan dengan menggunakan 6 indikator yang diharapkan akan menjadi sarana untuk pegawai mengungkapkan secara jelas tentang kinerja organisasi. Deskripsi dan nilai rata-rata variabel motivasi diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel kompetensi adalah 4,47 yang termasuk dalam kategori nilai Tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa didalam melaksanakan tugas dan pelayanan pegawai terlihat kompetensi dan komunikasi yang baik antara pimpinan bawahan sehingga semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.

4.5. Analisis Hasil Uji Instrumen

Kuisisioner yang telah disebarkan pada responden memberikan pernyataanjawaban responden yang meliputi variabel Kompetensi (X1), variabel Komunikasi efektif (X2) dan Variabel Kinerja Organisasi (Y). jumlah kuisisioner yang didistribusikan pada responden sebanyak 44 kuisisioner sesuai denganjumlah perhitungan sampe; sebanyak 44 responden.

4.5.1. Pengujian Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk mengukur instrument-instrument valid atau tidak dengan menilai nilai *Corrected Item - Total Correlation* r hitung lebih besar dari r tabel. Pengujian validitas dalam Penelitian ini dilakukan terhadap 120 responden yang diberikan kuesioner yang berisikan pernyataan variabel

kompetensi (X1), variable komunikasi efektif (X2), dan variabel Kinerja organisasit (Y).

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kompetensi dengan 25 item pertanyaan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Instrumen	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel (n=110, a=5%)	Kesimpulan
Pengetahuan	X1.1	0,546	0,251	Valid
	X1.2	0,475	0,251	Valid
	X1.3	0,479	0,251	Valid
	X1.4	0,526	0,251	Valid
	X1.5	0,501	0,251	Valid
Pemahaman (<i>Understanding</i>)	X1.6	0,530	0,251	Valid
	X1.7	0,504	0,251	Valid
	X1.8	0,524	0,251	Valid
Nilai (<i>value</i>)	X1.9	0,506	0,251	Valid
	X1.10	0,505	0,251	Valid
	X1.11	0,500	0,251	Valid
	X1.12	0,491	0,251	Valid
Kemampuan (<i>Skill</i>)	X1.13	0,518	0,251	Valid
	X1.14	0,541	0,251	Valid
	X1.15	0,590	0,251	Valid
Sikap (<i>Attitude</i>)	X1.16	0,515	0,251	Valid
	X1.17	0,518	0,251	Valid
	X1.18	0,545	0,251	Valid
	X1.19	0,550	0,251	Valid
Minat (<i>Interest</i>)	X1.120	0,518	0,251	Valid
	X1.21	0,507	0,251	Valid
	X1.22	0,525	0,251	Valid
	X1.23	0,513	0,251	Valid
	X1.24	0,587	0,251	Valid
	X1.25	0,571	0,251	Valid

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2025

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r pada $\alpha = 0,05$ (5%) dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jumlah data (n) = 44 maka $df = 42$. $r(0,05;42)$ pada uji dua arah = 0.251 Setelah dilakukan pengujian, bahwa item-item pertanyaan dinyatakan valid. Butir-butir pengukuran yang ditampilkan diatas merupakan butir-butir pengukuran yang memenuhi kriteria pengujian validitas nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) > r_{tabel} (0.251), maka data dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil Uji validitas untuk variabel kompetensi, dengan indikator pengetahuan, pemahaman (*Understanding*), Nilai (*value*), Kemampuan (*skill*), Sikap (*Attitude*) dan Minat (*Interest*) terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari setiap indikator memiliki Nilai r hitung lebih besar dari nilai R tabel, sehingga hal ini memberikan Kesimpulan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan valid atau memenuhi syarat dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Efektif (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel komunikasi efektif dengan 20 item pertanyaan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Efektif

Instrumen	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel ($n=110, \alpha=5\%$)	Kesimpulan
Pemahaman	X2.1	0,559	0,251	Valid
	X2.2	0,517	0,251	Valid
	X2.3	0,538	0,251	Valid
Kesenangan	X2.4	0,561	0,251	Valid

	X2.5	0,576	0,251	Valid
	X2.6	0,553	0,251	Valid
	X2.7	0,536	0,251	Valid
Pengaruh Pada Sikap	X2.8	0,525	0,251	Valid
	X2.9	0,532	0,251	Valid
	X2.10	0,546	0,251	Valid
	X2.11	0,511	0,251	Valid
Hubungan yang makin baik	X2.12	0,583	0,251	Valid
	X2.13	0,525	0,251	Valid
	X2.14	0,630	0,251	Valid
	X2.15	0,569	0,251	Valid
Tindakan	X2.16	0,613	0,251	Valid
	X2.17	0,548	0,251	Valid
	X2.18	0,627	0,251	Valid
	X2.19	0,640	0,251	Valid
	X2.20	0,562	0,251	Valid

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2025

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r pada $\alpha = 0,05$ (5%) dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jumlah data (n) = 44 maka $df = 42$. $r(0,05;42)$ pada uji dua arah = 0.251 Setelah dilakukan pengujian, bahwa terdapat item-item pernyataan lainnya pertanyaan dinyatakan valid. Butir-butir pengukuran yang ditampilkan diatas merupakan butir-butir pengukuran yang memenuhi kriteria pengujian validitas nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) > r_{tabel} (0.251), maka data dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil Uji validitas untuk variabel komunikasi efektif, dengan indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari setiap indikator memiliki Nilai r hitung lebih besar dari nilai R tabel,

sehingga hal ini memberikan Kesimpulan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan valid atau memenuhi syarat dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja Organisasi dengan 26 item pertanyaan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi

Instrumen	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel (n=110, a=5%)	Kesimpulan
Masukan (Input)	Y1.1	0,735	0,251	Valid
	Y1.2	0,704	0,251	Valid
	Y1.3	0,740	0,251	Valid
	Y1.4	0,724	0,251	Valid
	Y1.5	0,729	0,251	Valid
Proses (Process)	Y1.6	0,712	0,251	Valid
	Y1.7	0,732	0,251	Valid
	Y1.8	0,705	0,251	Valid
	Y1.9	0,715	0,251	Valid
	Y1.10	0,715	0,251	Valid
Keluaran (Output)	Y1.11	0,726	0,251	Valid
	Y1.12	0,713	0,251	Valid
	Y1.13	0,738	0,251	Valid
	Y1.14	0,721	0,251	Valid
Hasil	Y1.15	0,725	0,251	Valid
	Y1.16	0,723	0,251	Valid
	Y1.17	0,738	0,251	Valid
	Y1.18	0,701	0,251	Valid
Manfaat	Y1.19	0,723	0,251	Valid
	Y1.20	0,722	0,251	Valid
	Y1.21	0,726	0,251	Valid
	Y1.22	0,734	0,251	Valid
Dampak	Y1.23	0,728	0,251	Valid
	Y1.24	0,736	0,251	Valid
	Y1.25	0,725	0,251	Valid
	Y1.26	0,731	0,251	Valid

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2025

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r pada $\alpha = 0,05$ (5%) dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jumlah data (n) = 44 maka $df = 42$. $r(0,05;42)$ pada uji dua arah = 0.251 Setelah dilakukan pengujian, bahwa terdapat item-item pernyataan lainnya pertanyaan dinyatakan valid. Butir-butir pengukuran yang ditampilkan diatas merupakan butir-butir pengukuran yang memenuhi kriteria pengujian validitas nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) > r_{tabel} (0.251), maka data dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil Uji validitas untuk variabel kinerja organisasi, dengan indikator masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil, manfaat, dan dampak terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari setiap indikator memiliki Nilai r hitung lebih besar dari nilai R tabel, sehingga hal ini memberikan Kesimpulan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan valid atau memenuhi syarat dalam penelitian ini.

4.5.2. Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan pedoman koefisien *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$, Jika nilai *Alpha Cronbach* positif dan lebih besar dari 0,6 maka indikator dapat dikatakan reliabel. Program statistik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah SPSS versi 16.0. pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 44 responden yang diberikan kuesioner pernyataan variabel Kompetensi (X1), variabel Komunikasi Efektif (X2), dan variabel Kinerja Organisasi(Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Kompetensi	0,735	25	Reliabel
Komunikasi Efektif	0,775	20	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,732	26	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2025

Dari hasil uji reliabilitas variabel kompetensi didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,735, variabel komunikasi efektif nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,775, dan variabel kinerja organisasi nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,732. Semua nilai *Cronbach's alpha* dari tiga variabel lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Berdasarkan hasil Uji reliabilitas untuk variabel kompetensi, komunikasi efektif dan kinerja organisasi terlihat bahwa masing-masing memiliki Nilai *r Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga hal ini memberikan Kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan reliabel atau memenuhi syarat dalam penelitian ini

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

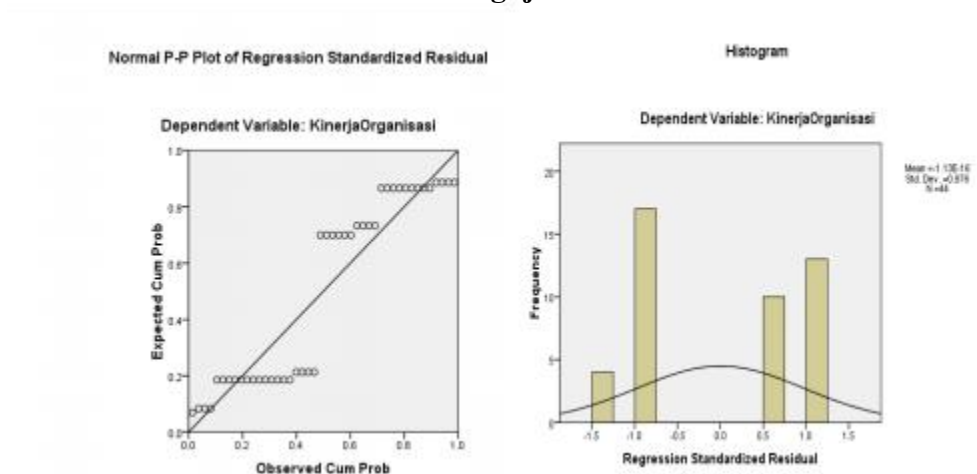
a. Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1

Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : *Data primeryang diolah, 2025*

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *varian inflation factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali,2005).

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Kompetensi (X1)	0.600	1.666
2	Komunikasi Efektif (X2)	0.492	2.032

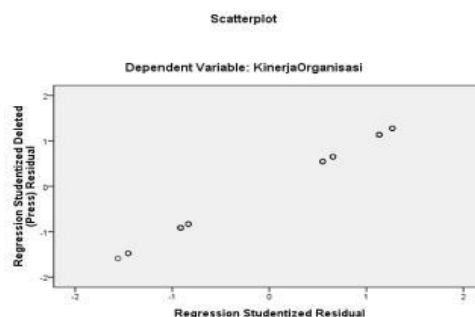
Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Muikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui titik-titik pada diagram *scatterplot*. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data primeryang diolah, 2025*

Berdasarkan gambar 4.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan, mengikuti dan tidak terjadi heteroskedastisitas

4.7. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi uji t dengan *software* versi 16.0. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*.

Tabel 4.14 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.074	3.597		1.967	.052
Kompetensi	.478	.117	.329	4.099	.000
Komunikasi Efektif	.579	.172	.298	3.367	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi lebih besar dari t tabel yaitu $4,099 > 1,242$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t tabel sebesar Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak Ho. Dalam arti kata, hipotesis H1 adalah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dimana variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi terbukti atau diterima. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kinerja suatu organisasi. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya yang secara konsisten mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya akan lebih produktif, inovatif, dan mampu mencapai tujuan secara berkelanjutan.

Implikasi dari hasil analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan apabila kompetensi semakin tinggi maka semakin tinggi Kinerja organisasi dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya

b. Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi efektif terhadap Kinerja organisasi

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi efektif lebih besar dari t tabel yaitu $3,367 > 1,242$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t tabel sebesar Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini

menerima H1 dan menolak H0. Dalam arti kata, hipotesis H1 adalah "komunikasi efektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi".

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dimana variabel komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi terbukti atau diterima. Organisasi yang mampu membangun sistem komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah akan lebih mudah mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, serta menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi. Komunikasi efektif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai alat koordinasi, motivasi, dan pengambilan keputusan.

Implikasi dari hasil analisis tersebut di atas menunjukkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan apabila komunikasi efektif ditingkatkan maka semakin tinggi kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1754.657	3	584.886	47.569	.000 ^a
	Residual	1426.268	116	12.295		
	Total	3180.925	119			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi Efektif

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Pada tabel di atas F hitung digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Caranya dengan membandingkan F hitung tersebut dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Nilai F hitung yaitu 47,569, F tabel dapat dilihat pada 0,05 dengan derajat bebas pembilang = jumlah variabel (k) - 1 = 4-1= 3, derajat penyebut = jumlah data (n) -jumlah variabel (k) = 44- 4 =40, nilai F Tabel 0,05 (3;41) = 2,45. Karena F hitung > F tabel, yaitu 47,569> 2,45 dan nilai signifikansi 0,000< 0,05.

Berdasarkan tabel hasil pengujian secara simultan, diketahui bahwa variabel Kompetensi dan Komunikasi Efektif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel serta nilai signifikansi (Sig.) yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan dapat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan variasi Kinerja Organisasi melalui

kontribusi variabel Kompetensi dan Komunikasi Efektif. Dengan demikian, perubahan pada Kinerja Organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, tetapi merupakan hasil interaksi dan sinergi antara tingkat kompetensi pegawai dan efektivitas komunikasi dalam organisasi. Secara keseluruhan, hasil pengujian simultan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi akan lebih efektif apabila dilakukan melalui pengembangan kompetensi pegawai yang diiringi dengan penerapan komunikasi yang efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal..

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square (R²) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.540	3.506

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi Efektif

b. Dependent Variable: Kinerja organisasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi tabel 4.16 Model Summary diatas menerangkan besarnya koefisien determinasi(R²) antara variabel kompetensi dan komunikasi efektif terhadap kinerja majelis jemaat yaitu 0,552 atau 55,2%, hal ini menunjukkan bahwa bahwa 55,2% variasi variabel Kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya dapat

dijelaskan oleh variabel kompetensi dan komunikasi efektif melalui persamaan regresi linear berganda $Y = 7,074 + 0,478X_1 + 0,579X_2 + 0,407X_3$, sedangkan 44,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel tersebut menunjukkan besarnya persentase kontribusi Kompetensi dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Organisasi. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula kemampuan kedua variabel independen tersebut dalam menjelaskan variasi Kinerja Organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara keseluruhan, hasil pada tabel Model Summary membuktikan bahwa Kompetensi dan Komunikasi Efektif merupakan variabel yang berpengaruh cukup besar dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis secara statistik, dapat terlihat bahwa secara parsial variabel bebas variabel kompetensi dan variabel komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas tersebut bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat kompetensi, komunikasi efektif maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja organisasi yang dihasilkan. Dengan demikian penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

4.8.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi lebih besar dari t tabel yaitu $4,099 > 1,242$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t tabel sebesar taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima atau kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi". Dari hasil analisis telah membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya sehingga kompetensi menjadi salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan pelayanannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Spencer dan Spencer (1993) menemukan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa individu dengan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang secara agregat berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat akan lebih mampu menajalankan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang superior dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ni Komang Mia Widiastuti, et.al (2023) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi dan budaya organisasi secara

simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal, et.al (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai juga semakin tinggi begitu pun sebaliknya jika kompetensi pegawai semakin rendah maka kinerja pegawai juga semakin rendah. Penelitian ini didukung penelitian Rahmawati et al, (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi terhadap kompetensi, dan kompetensi yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga di dukung penelitian Nofi Naifatul Muslimah (2016), menemukan bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan pengetahuan paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan koefisien determinasi, pengetahuan dan keterampilan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Wibowo (2014) dalam konteks organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi SDM mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas layanan, serta efektivitas proses kerja organisasi.

Selain itu, penelitian **Sutrisno (2016)** menyimpulkan bahwa kompetensi SDM memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi

melalui peningkatan kinerja individu. Kompetensi yang baik mendorong karyawan bekerja lebih profesional bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, sehingga kinerja organisasi meningkat secara berkelanjutan.

Beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pengetahuan yang memadai memungkinkan karyawan memahami pekerjaannya dengan baik, keterampilan yang sesuai membantu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, sedangkan sikap kerja yang positif mendorong tanggung jawab dan disiplin. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi SDM juga memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Karyawan dan pimpinan yang kompeten mampu menganalisis masalah secara objektif, memilih alternatif solusi yang tepat, serta mengantisipasi risiko. Keputusan yang tepat akan mendukung kelancaran operasional organisasi dan membantu pencapaian tujuan strategis.

Strategi peningkatan Kompetensi ASN di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya harus dilakukan secara terencana, kontekstual dan berkelanjutan dengan menyeimbangkan kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, kompetensi manajerial dan kemampuan komunikasi. Pendekatan ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik, khususnya dalam program ketenagakerajaan dan transmigrasi.

4.8.2. Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel inovasi lebih besar dari t tabel yaitu $3,367 > 1,242$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t tabel sebesar taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dari hasil pengujian ini secara statistik telah membuktikan bahwa komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya Berdasarkan hasil penitilian ini, menjelaskan bahwa komunikasi efektif juga memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif merupakan fondasi utama dalam perilaku organisasi. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem komunikasi yang baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mampu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat kerja sama tim.

Selanjutnya, penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan Pace dan Faules (2015) menemukan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Komunikasi yang

terbuka dan dua arah mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rivai dan Mulyadi (2018) menemukan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, khususnya pada sektor publik. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kejelasan instruksi, konsistensi informasi, serta intensitas komunikasi pimpinan dengan bawahan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja organisasi.

Penelitian ini didukung penelitian Ananda Rachmania Salsabila, et.al (2025) menemukan bahwa komunikasi bisnis yang efektif merupakan alat strategis untuk meningkatkan efektivitas dan profesionalisme auditor. Komunikasi verbal, yang mencakup bentuk lisan dan tertulis, berfungsi untuk memastikan keakuratan informasi dan memfasilitasi koordinasi internal dan eksternal yang lancar, serta adaptasi terhadap penggunaan media digital. Sementara itu, komunikasi nonverbal (ekspresi wajah, nada suara, bahasa tubuh, dan kronemik) berfungsi untuk menjaga objektivitas, kredibilitas, dan membangun kepercayaan auditor terhadap klien. Kombinasi efektif kedua bentuk komunikasi ini terbukti secara konkret meningkatkan efisiensi kerja auditor dengan meminimalkan miskomunikasi, mempercepat perolehan bukti audit dari klien, dan meningkatkan kepercayaan, sehingga mempermudah penyelesaian seluruh tahapan tugas audit secara tepat waktu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Elok Kemala Motik, et.al.(2024) menemukan bahwa komunikasi efektif memiliki peran penting

terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif serta meningkatkan produktivitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi yang efektif mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui komunikasi yang jelas dan terbuka, karyawan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan Teori Human Relation. Pada penelitian Elton Mayo (1933) menghasilkan istilah “Efek Hawthorne” yang merujuk pada hubungan antara perhatian yang diterima karyawan dan produktivitas karyawan. Teori ini merupakan pendekatan manajemen yang menekankan pentingnya hubungan sosial, perhatian terhadap kesejahteraan individu, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Mayo, interaksi sosial dan pengakuan terhadap kebutuhan karyawan lebih berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas dibandingkan kondisi fisik atau insentif finansial. *Teori Human Relation* menekankan pentingnya hubungan antarindividu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar karyawan, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja

karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan empatik dapat membantu membangun hubungan yang kuat dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui komunikasi yang jelas dan terbuka, karyawan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan komunikasi yang efektif, organisasi mampu mengoordinasikan sumber daya, mengarahkan perilaku karyawan, dan mencapai tujuan secara optimal. Pengambilan keputusan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif. Informasi yang akurat dan lengkap memungkinkan pimpinan mengambil keputusan yang tepat dan cepat. Selain itu, komunikasi yang baik membantu menyosialisasikan keputusan kepada seluruh anggota organisasi sehingga dapat diimplementasikan secara konsisten dan efektif, yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

4.8.3. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Efektif secara bersamaan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa bahwa kedua faktor yaitu kompetensi dan komunikasi efektif memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pelayanan pada organisasi pemerintahan di Provinsi Papua Barat

Daya. Hal ini ditunjukkan melalui uji F secara simultan variabel bebas kompetensi dan komunikasi efektif ditunjukkan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yaitu $47,569 > 2,45$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga kompetensi dan komunikasi efektif secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi dan komunikasi efektif maka kinerja organisasi semakin meningkat begitu juga sebaliknya semakin rendah kompetensi dan komunikasi efektif maka semakin rendah pula tingkat kinerja organisasi yang dilakukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldini Kartika Wati, et.al. (2025) menemukan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengingat kinerja pegawai memerlukan kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi, maka wajar jika responden dan masyarakat mempertimbangkan variabel tersebut dalam kinerja karyawan. Penelitian ini didukung penelitian Sarah Nur Fadila, et. al.(2023) menemukan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan proses komunikasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldini Kartika Wati, et.al. (2025) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung Penelitian Muhammad Ridho, et.al. (2023) menemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik lain yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja. Keempat determinan independen di BPKAD Kabupaten Labuhanbatu tersebut secara bersamaan cukup besar mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki konsekuensi nyata bagi para eksekutif BPKAD Kabupaten Labuhanbatu, yang seharusnya mengutamakan aspek-aspek seperti remunerasi, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja jika ingin melihat kinerja yang lebih baik dari para pegawainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sigit Indrawijaya, (2021) yang menemukan bahwa variabel kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Audy Maulana, (2025), yang menemukan bahwa variabel variabel komunikasi, kompetensi, dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui strategi komunikasi yang efektif, peningkatan kompetensi individu, serta penyediaan jalur karir yang jelas. Oleh karena itu, organisasi pemerintah seperti DP3A perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut secara sistematis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas layanan publik. Disamping itu temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terfokus pada peningkatan aspek komunikasi, penguatan kompetensi, dan pembinaan karir akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Abdul Irfan, (2025) yang menemukan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan, yang berarti bahwa kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 73,1% terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapapenelitian diatas yang mendukung terdapat penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan Juwita Lisvira, et.al. (2023) menemukan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi kerja secara parsial ada pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.

Selain kompetensi, komunikasi efektif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah memudahkan koordinasi antar bidang, mempercepat pengambilan keputusan, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, komunikasi efektif sangat diperlukan untuk menyelaraskan kebijakan pimpinan dengan implementasi di tingkat pelaksana, terutama dalam pelayanan publik dan koordinasi lintas sektor. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi efektif saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi tanpa didukung komunikasi yang

baik dapat menghambat pemanfaatan kemampuan pegawai secara optimal, sementara komunikasi yang efektif tanpa kompetensi yang memadai juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Tantangan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, ESDM Provinsi Papua Barat Daya bersifat struktural, sumber daya manusia, sosial-budaya, dan geografis. Keberhasilan dinas sangat ditentukan oleh kemampuan:

- a. meningkatkan kompetensi ASN,
- b. membangun komunikasi efektif berbasis kearifan lokal,
- c. memperkuat koordinasi dan kepercayaan publik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini membuktikan bahwa tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai mampu bekerja lebih profesional, produktif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.
2. Komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah terbukti mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperlancar arus informasi, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dengan komunikasi yang efektif, kebijakan dan arahan pimpinan dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi
3. Kompetensi dan komunikasi efektif terbukti berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, baik secara parsial maupun secara simultan.

Secara simultan, kompetensi dan komunikasi efektif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak dapat dicapai secara optimal apabila hanya mengandalkan salah satu variabel saja. Kompetensi yang tinggi perlu didukung oleh komunikasi yang efektif agar potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

5.2 Saran

Selain kesimpulan diatas, terdapat beberapa hal yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diperlukan adanya kompetensi pegawai yang harus lebih diperhatikan kembali pada pimpinan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya antara lain :
 - a. Pengembangan keahlian teknis yang sesuai dengan bidang.
 - b. Pengembangan kepemimpinan strategis dan manajerial
 - c. Keterampilan manajemen operasional dan teknologisehingga melalui kompetensi pegawai kedepannya kan berdampak pada pelayanan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
2. Diperlukan peningkatan komunikasi efektif lagi bagi para pegaawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Sumber Daya Mineral Provinsi Papua

Barat Daya sehingga hasilnya diharapkan berdampak positif kepada kinerja organisasi. Peningkatan komunikasi efektif antara lain

- a. Komunikasi dan kolaborasi Tim kerja dalam melaksanakan suatu kegiatan pemerintahan
 - b. Penyampaian informasi secara transparan terkait dengan kebijakan program dan penggunaan anggaran dilakukan secara jelas dan terbuka dan mudah diakses oleh masyarakat.
 - c. Pemanfaatan Media komunikasi Digital
Melakukan optimalisasi penggunaan media sosial dalam komunikasi digital secara cepat, tepat dan mejangkau seluruh masyarakat.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan Indikator-indikator yang perlu untuk dilakukan penelitian adalah kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial, komunikasi internal, komunikasi eksternal (publik), kinerja akuntabilitas dan tata kelola, kinerja pelayanan publik dan efisiensi penggunaan anggaran.
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian statistik, masih ditemukan beberapa indikator dengan nilai terendah pada variabel kompetensi, komunikasi efektif, dan kinerja organisasi. Indikator-indikator tersebut perlu mendapat perhatian khusus karena berpotensi menghambat peningkatan kinerja organisasi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan yang tepat dan berkelanjutan. Salah satu indikator kompetensi yang masih tergolong lemah adalah penguasaan keterampilan teknis dan pemahaman regulasi kerja sesuai bidang tugas. Kondisi ini menunjukkan

bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat spesifik, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, transmigrasi, dan pengelolaan sumber daya mineral. Solusi yang disarankan adalah:

- a. Meningkatkan program pendidikan dan pelatihan teknis (diklat) yang terencana dan berkelanjutan sesuai kebutuhan masing-masing bidang.
- b. Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dan studi kasus lapangan agar pegawai lebih siap menghadapi permasalahan aktual.
- c. Mendorong sistem pendampingan (mentoring) antara pegawai senior dan pegawai baru.

Pada variabel komunikasi efektif, indikator yang masih lemah adalah kejelasan penyampaian informasi dan umpan balik dari pimpinan kepada pegawai. Hal ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas dan memperlambat proses kerja. Solusi yang disarankan antara lain:

- a. Meningkatkan komunikasi dua arah melalui rapat rutin, forum diskusi, dan evaluasi kinerja berkala.
- b. Mengoptimalkan media komunikasi internal seperti surat edaran, grup kerja resmi, dan sistem informasi berbasis digital.
- c. Membangun budaya komunikasi yang terbuka, transparan, dan saling menghargai antar pegawai.

Pada variabel kinerja organisasi, indikator yang relatif lemah adalah ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam perencanaan kerja dan koordinasi antar bidang. Solusi yang disarankan meliputi:

- a. Penyusunan rencana kerja yang lebih terukur dan realistis sesuai dengan kapasitas sumber daya yang tersedia.
- b. Peningkatan pengawasan dan evaluasi kinerja secara periodik.
- c. Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis indikator kinerja utama (IKU) yang jelas dan terukur.

Perbaikan terhadap indikator-indikator yang lemah perlu dilakukan secara terintegrasi antara peningkatan kompetensi dan penguatan komunikasi efektif. Dengan kompetensi yang memadai dan komunikasi yang berjalan dengan baik, pegawai akan lebih mampu bekerja secara optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

5. Pemisahan Disnakertrans ESDM menjadi dua dinas terpisah (Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi dan Dinas Energi & Sumber Daya Mineral) bukanlah struktur resmi yang sudah berlaku di Provinsi Papua Barat Daya saat ini, tetapi merupakan usulan model penataan organisasi yang tertulis dalam kajian Ranperdas sebagai rekomendasi untuk meningkatkan fokus dan efektivitas pelayanan.
6. Fenomena kearifan lokal masyarakat di Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan bahwa: masyarakat adat memiliki sistem nilai yang matang, kearifan lokal berperan penting dalam menjaga lingkungan dan harmoni sosial

dan pembangunan yang menghormati adat akan lebih diterima dan berkelanjutan.

7. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya menggunakan beragam media komunikasi baik tatap muka langsung (rakor, evaluasi lapangan, dialog) maupun media publik seperti situs pemerintah dan media massa untuk: Menyampaikan kebijakan dan program transmigrasi, Mengumpulkan masukan masyarakat, dan menyusun rekomendasi kebijakan yang relevan dengan pembukaan lahan transmigrasi. Cara-cara komunikasi ini penting agar program transmigrasi lebih terukur, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat lokal.
8. Implikasi Praktis dari hasil penelitian ini adalah Dinas perlu menjadikan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai strategi berkelanjutan, bukan kegiatan insidental (misalnya melalui pelatihan teknis transmigrasi, ketenagakerjaan, dan pendekatan sosial budaya papua dan komunikasi efektif harus dibangun tidak hanya secara administratif, tetapi juga secara dialogis dan partisipatif, terutama dalam program sensitif seperti transmigrasi dan pembukaan lahan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya cakupan responden yang hanya terbatas pada satu instansi pemerintah, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi atau sektor lain. Selain itu,

penelitian ini hanya mengkaji dua variabel utama, yaitu motivasi dan kompensasi, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dan memasukkan variabel lain guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrianto. Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, dan Disiplin Kerja menuju Produktivitas Kinerja)*, Jawa Tengah, CV. Idebuku.
- Babua Hein Piet, 2020, *Motivasi Kinerja Pegawai Serta Faktor yang Mempengaruhi*, Jawa Timur, CV. Penerbit Qiara Media.
- Busro Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Nuraini Betti, 2023, *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi*, Kalimantan Tengah, PT. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Tangkilisan N. Hessel, 2005, *Manajemen Publik*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sunarti Hasanah, dkk. 2021, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur, CV. Duta Sains Indonesia, Jawa Timur.
- Ie Mei, 2025, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, _____ Takaza Innovatix Labs.
- Masdar. Sjahrazad, _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*, _____, Airlangga University Press.
- Masdar. Sjahrazad, _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*, _____, Airlangga University Press.
- Nyoto, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah, Uwais Inspirasi Indonesia.
- Purwanto Sigit, dkk, 2024, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sumatera Barat, Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rahman Abdul, dkk, 2023, *Teori Organisasi*, Yogyakarta, CV. Budi Utama.
- Sulistiyono Joko, 2022, *Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah, Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia*, Lombok Tengah, _____.
- Sumual P. Loureine, dkk, 2025, *SDM dan Budaya Kerja : Sinergi untuk meningkatkan Kinerja Organisasi*, Padang, CV. Gita Lentera.
- Suryanto Dasep, 2019, *Effective Leadership Communication*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suryani Kadek Ni, 2018, *Kinerja Organisasi*, Yogyakarta, CV. Budi Utama.
- Zaharuddin, dkk, 2021, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Jawa Tengah, PT. Nasya Expanding Management.

Nomor : 21 /DP.UPMS/S.PD/XI/2025

Sorong, 28 Jumadil Awal 1447 H
18 November 2025 M

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala DISNAKERTRANS & ESDM Provinsi Papua Barat Daya
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bersama ini kami Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, memohonkan izin bagi mahasiswa kami:



Nama : Golda Sagrim
NIM : 146110124063
Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister
Program : Pascasarjana
Alamat : Jl. Tawas
No.HP/Telp. : 081315148113

Untuk melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir tesis pada:

Waktu : 19 November 2025 sampai 19 Desember 2025
Lokasi : Kantor DISNAKERTRANS & ESDM Provinsi Papua Barat Daya
Judul : Peran Strategis Peningkatan Kompetensi dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, ESDM Provinsi Papua Barat Daya
Pembimbing I : Dr. Vebby Anwar, M.Si

Atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.


Direktur,


Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

Tembusan:

1. Kaprodi Ilmu Manajemen Program Magister
2. Mahasiswa yang bersangkutan



**PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL**

Alamat : Jl. Komp. NN Lorong Edelweis Kelurahan Klasabi, Distrik Sorong Manoi, Kota Sorong 98415
e-mail: disnakertransesdm.pbd@gmail.com

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 500.15.16/2318

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUROSO,S.IP.,M.A
Jabatan : Kepala Dinas
Instansi : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral

Dengan ini menerangkan bahwa:

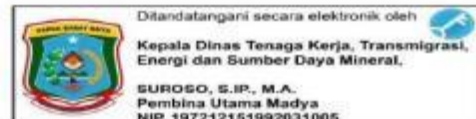
Nama : Golda Sagrim
NIM : 146110124063
Program Studi/Jurusan : Ilmu Manajemen Program Magister
Perguruan Tinggi : Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong

Telah melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya dengan :

- a. Waktu Penelitian : 19 November 2025 -19 Desember 2025
- b. Judul Penelitian : Peran Strategis Peningkatan Kompetensi dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, ESDM Provinsi Papua Barat Daya

Selama melaksanakan penelitian, yang bersangkutan telah mengikuti ketentuan dan tata tertib yang berlaku pada Disnakertrans ESDM. Surat keterangan ini di berikan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya .

Sorong, 19 Desember 2025



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

PERAN STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PAPUA BARAT DAYA

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral
Provinsi Papua Barat Daya

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Golda Agustha Sagrim

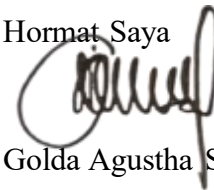
NIM : 146110124063

Prodi : Ilmu Manajemen

Dalam rangka riset atas Peran Strategi Peningkatan Kompetensi dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Energi dan Sumber Daya Mineral Papua Barat Daya, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuisisioner di wilayah kerja bapak/ibu. Kerahasiaan identitas bapak/ibu dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan).

Atas kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner dan membantu kelancaran penelitian ini, diucapkan terima kasih.

Hormat Saya



Golda Agustha Sagrim

A. Profil Responden

Berilah tanda *check list* (\checkmark) untuk setiap jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 18-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTP D3 S2
 SLTA S1 Lainnya
5. Masa Kerja : 1-10 Tahun 21-30 Tahun
 11-20 Tahun 31-40 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Sebelum mengisi kuisisioner ini, mohon bapak/ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (\checkmark) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun terlewat.

C. Keterangan Jawaban

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. R = Ragu-ragu
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

KUISIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
KOMPETENSI (X1)						
Pengetahuan						
1	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab utama dalam pekerjaan saya					
2	Saya mengetahui prosedur kerja yang harus diikuti untuk menyelesaikan tugas dengan benar					
3	Saya mengetahui alat, teknologi, atau sistem yang digunakan dalam pekerjaan saya					
4	Saya memahami kebijakan dan aturan organisasi yang terkait dengan pekerja saya					
5	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
Pemahaman (<i>Understading</i>)						
6	Saya mampu memahami kebutuhan atau permintaan yang disampaikan oleh rekan kerja atau atasan					
7	Saya mampu menginterpretasikan informasi yang saya terima untuk mendukung pekerjaan					
8	Saya memahami hubungan antar tugas dalam proses kerja secara keseluruhan					
Nilai (<i>Value</i>)						
9	Saya menghormati rekan kerja tanpa memandang jabatan atau latar belakang					
10	Saya menjaga kerja sama dan hubungan baik dengan rekan kerja/tim kerja					
11	Saya memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan hasil kerja yang terbaik					
12	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam setiap aktivitas pekerjaan					
Kemampuan (<i>Skill</i>)						
13	Saya mampu bekerja secara efektifmeskipun di bawah tekanan					
14	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap metode kerja atau teknologi baru					
15	Saya mampu memberikan kontribusi nyata dalam kerja tim melalui kemampuan saya.					
Sikap (<i>Attitude</i>)						

16	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda pendapat dengan pendapat saya					
17	Saya menjaga sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan maupun pimpinan					
18	Saya bersedia menerima kritik dan masukan demi perbaikan kinerja					
19	Saya bersikap proaktif dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan					
Minat (Interest)						
20	Saya merasa antusias ketika menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan saya					
21	Saya tertarik mengikuti pelatihan atau pengembangan diri di bidang pekerjaan saya					
22	Saya tertarik mengeksplorasi metode kerja baru yang dapat meningkatkan kinerja					
23	Saya berinisiatif mencari informasi tambahan untuk meningkatkan kompetensi saya.					
24	Saya memiliki ketertarikan yang tinggi untuk mempelajari hal-hal baru terkait pekerjaan saya.					
25	Saya merasa terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik karena minat terhadap pekerjaan saya.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
KOMUNIKASI EFEKTIF (X2)						
Pemahaman						
1	Saya memahami instruksi yang diberikan pimpinan/rekan kerja tanpa harus meminta penjelasan berulang					
2	Saya dapat membedakan informasi penting dan tidak penting saat berkomunikasi					
3	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan dan rekan kerja dengan jelas.					
Kesenangan						
4	Saya merasa nyaman saat berkomunikasi dengan pimpinan/rekan kerja					
5	Saya merasa hubungan kerja menjadi lebih menyenangkan melalui komunikasi yang baik					
6	Saya merasa suasana kerja menjadi lebih positif ketika komunikasi berlangsung dengan lancar.					
7	Saya merasa senang ketika komunikasi dapat menciptakan hubungan yang lebih dekat dengan pimpinan/rekan kerja					

Pengaruh Pada Sikap					
8	Komunikasi yang efektif membuat saya lebih menghargai sudut pandangan orang lain				
9	Saya lebih mudah menerima perubahan ketika dijelaskan melalui komunikasi yang efektif				
10	Komunikasi yang baik membuat saya lebih terbuka terhadap pendapat orang lain				
11	Komunikasi yang efektif membantu saya membentuk sikap yang lebih konstruktif dalam bekerja.				
Hubungan yang makin baik					
12	Komunikasi yang baik membuat hubungan saya dengan rekan kerja menjadi semakin harmonis.				
13	Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahpahaman antar rekan kerja				
14	Komunikasi yang baik membantu memperkuat kerja sama dalam tim				
15	Komunikasi yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif				
Tindakan					
16	Saya menindaklanjuti informasi yang diterima melalui komunikasi secara tepat waktu				
17	Saya bertindak sesuai dengan instruksi atau arahan yang disampaikan dengan jelas.				
18	Saya mampu menerapkan saran atau masukan yang diterima dari komunikasi secara efektif.				
19	Saya berinisiatif melakukan tindakan korektif jika terjadi miskomunikasi.				
20	Saya proaktif dalam mengambil tindakan setelah mendapatkan informasi melalui komunikasi.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
KINERJA ORGANISASI (Y)						
Masukan (Input)						
1	Organisasi menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan kerja					
2	Organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten sesuai kebutuhan pekerjaan					
3	Organisasi memiliki teknologi atau alat yang mendukung efisiensi kerja					
4	Organisasi memiliki sistem atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan kegiatan					

5	Organisasi melakukan perekrutan dan penempatan sumber daya sesuai kemampuan dan kebutuhan					
Proses (Process)						
6	Organisasi memanfaatkan sumber daya secara efisien dalam setiap kegiatan					
7	Organisasi mampu menyesuaikan proses kerja ketika menghadapi perubahan atau masalah					
8	Kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana dan target yang telah ditetapkan					
9	Koordinasi antar unit kerja dalam organisasi berjalan efektif					
10	Pengambilan keputusan dilakukan secara tepat waktu dan sesuai prosedur					
Keluaran (Output)						
11	Organisasi mampu menilai efektivitas kerja berdasarkan capaian yang nyata					
12	Organisasi mampu menyelesaikan program atau proyek tepat waktu					
13	Hasil kerja organisasi berdampak positif bagi pengembangan organisasi dan pegawai					
14	Keluaran organisasi selalu dievaluasi untuk peningkatan kinerja di tahun berikutnya.					
Hasil						
15	Organisasi mampu meningkatkan produktivitas melalui pencapaian hasil kerja yang baik.					
16	Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari peningkatan kualitas layanan pegawai					
17	Hasil kerja organisasi mendukung pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang					
18	Pencapaian hasil organisasi dievaluasi untuk perbaikan kinerja di masa mendatang.					
Manfaat						
19	Kinerja organisasi mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang					
20	Organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan profesional pegawai					
21	Kinerja organisasi menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya.					
22	Manfaat yang diperoleh dari kinerja dapat dirasakan secara berkelanjutan.					
Dampak						
23	Kinerja organisasi memberikan dampak terhadap masyarakat atau pihak eksternal					

24	Hasil kinerja organisasi meningkatkan reputasi dan citra organisasi					
25	Kinerja organisasi mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan internal organisasi.					
26	Dampak dari kinerja organisasi dapat dirasakan secara jangka panjang.					

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lampiran 2. Hasil Uji Analisis

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	54.5	54.5	54.5
	2	20	45.5	45.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	11.4	11.4	11.4
	2	14	31.8	31.8	43.2
	3	4	9.1	9.1	52.3
	4	21	47.7	47.7	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.8	6.8	6.8
3	7	15.9	15.9	22.7
4	32	72.7	72.7	95.5
5	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	36.4	36.4	36.4
2	26	59.1	59.1	95.5
3	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	44	2	5	4.34	.713
X1.2	44	2	5	4.07	.759
X1.3	44	4	5	4.66	.479
X1.4	44	4	5	4.64	.487
X1.5	44	2	5	4.52	.664
X1.6	44	3	5	4.36	.613
X1.7	44	3	5	4.66	.526
X1.8	44	3	5	4.30	.509
X1.9	44	3	5	4.57	.545
X1.10	44	2	5	4.43	.625
X1.11	44	3	5	4.27	.660
X1.12	44	2	5	4.39	.813
X1.13	44	4	5	4.52	.505
X1.14	44	3	5	4.41	.622
X1.15	44	2	5	4.61	.754
X1.16	44	3	5	4.30	.553
X1.17	44	3	5	4.70	.509
X1.18	44	2	5	4.25	.615
X1.19	44	3	5	4.43	.661
X1.20	44	4	5	4.48	.505
X1.21	44	2	5	4.14	.632
X1.22	44	3	5	4.32	.674
X1.23	44	2	5	4.23	.677
X1.24	44	3	5	4.23	.605
X1.25	44	2	5	4.27	.727
Valid N (listwise)	44				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	44	3	5	4.30	.632
X2.2	44	2	5	4.30	.878
X2.3	44	4	5	4.50	.506
X2.4	44	4	5	4.55	.504
X2.5	44	4	5	4.55	.504
X2.6	44	3	5	4.27	.585
X2.7	44	2	5	4.41	.658
X2.8	44	3	5	4.48	.549
X2.9	44	3	5	4.68	.601
X2.10	44	2	5	4.43	.625
X2.11	44	3	5	4.27	.585
X2.12	44	2	5	4.50	.731
X2.13	44	4	5	4.41	.497
X2.14	44	3	5	4.30	.553
X2.15	44	2	5	4.23	.886
X2.16	44	3	5	4.14	.668
X2.17	44	4	5	4.57	.501
X2.18	44	2	5	4.14	.632
X2.19	44	3	5	4.09	.640
X2.20	44	4	5	4.43	.501
Valid N (listwise)	44				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	44	3	5	4.30	.594
Y1.2	44	2	5	4.55	.697
Y1.3	44	4	5	4.48	.505
Y1.4	44	3	5	4.43	.587
Y1.5	44	4	5	4.70	.462
Y1.6	44	3	5	4.36	.574
Y1.7	44	2	5	4.55	.663
Y1.8	44	2	5	4.41	.693
Y1.9	44	3	5	4.59	.542
Y1.10	44	2	5	4.52	.664
Y1.11	44	4	5	4.59	.497
Y1.12	44	3	5	4.52	.549
Y1.13	44	4	5	4.39	.493
Y1.14	44	3	5	4.52	.549
Y1.15	44	3	5	4.55	.548
Y1.16	44	3	5	4.20	.462
Y1.17	44	3	5	4.66	.568
Y1.18	44	3	5	4.34	.526
Y1.19	44	3	5	4.39	.579
Y1.20	44	3	5	4.34	.568
Y1.21	44	2	5	4.48	.628
Y1.22	44	3	5	4.39	.538
Y1.23	44	2	5	4.82	.540
Y1.24	44	3	5	4.27	.499
Y1.25	44	2	5	4.80	.553
Valid N (listwise)	44				

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	105.7500	19.355	.028	.546
X1.2	106.0227	16.813	.425	.475
X1.3	105.4318	17.600	.549	.479
X1.4	105.4545	19.184	.145	.526
X1.5	105.5682	17.879	.306	.501
X1.6	105.7273	19.040	.116	.530
X1.7	105.4318	18.298	.325	.504
X1.8	105.7955	19.050	.164	.524
X1.9	105.5227	18.348	.298	.506
X1.10	105.6591	18.137	.284	.505
X1.11	105.8182	17.873	.310	.500
X1.12	105.7045	17.143	.332	.491
X1.13	105.5682	18.856	.211	.518
X1.14	105.6818	19.431	.040	.541
X1.15	105.4773	21.092	-.234	.590
X1.16	105.7955	18.632	.230	.515
X1.17	105.3864	18.847	.211	.518
X1.18	105.8409	19.625	.006	.545
X1.19	105.6591	19.672	-.012	.550
X1.20	105.6136	18.847	.213	.518
X1.21	105.9545	18.184	.270	.507
X1.22	105.7727	18.691	.153	.525
X1.23	105.8636	18.260	.228	.513
X1.24	105.8636	21.423	-.313	.587
X1.25	105.8182	20.338	-.126	.571

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	45.5
	Excluded ^a	24	54.5
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	104.5500	17.418	.214	.559
X2.2	104.4500	15.103	.405	.517
X2.3	104.2500	17.145	.409	.538
X2.4	104.2000	17.958	.214	.561
X2.5	104.3000	18.537	.079	.576
X2.6	104.6000	17.516	.261	.553
X2.7	104.3000	16.432	.347	.536
X2.8	104.2500	16.724	.514	.525
X2.9	104.1500	16.555	.384	.532
X2.10	104.0000	17.579	.367	.546
X2.11	104.5500	16.261	.619	.511
X2.12	104.0500	18.682	.028	.583
X2.13	104.4000	16.779	.530	.525
X2.14	104.2000	20.695	-.348	.630
X2.15	104.4000	17.621	.155	.569
X2.16	104.4500	20.261	-.316	.613
X2.17	104.1500	17.503	.330	.548
X2.18	104.6500	20.450	-.296	.627
X2.19	104.6000	20.989	-.373	.640
X2.20	104.4000	18.042	.208	.562

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.0875E2	19.145	4.37547	25

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	112.4318	27.042	.116	.735
Y1.2	112.1818	24.199	.499	.704
Y1.3	112.2500	27.866	-.002	.740
Y1.4	112.2955	26.166	.267	.724
Y1.5	112.0227	27.046	.177	.729
Y1.6	112.3636	25.260	.437	.712
Y1.7	112.1818	26.524	.168	.732
Y1.8	112.3182	24.268	.492	.705
Y1.9	112.1364	25.609	.402	.715
Y1.10	112.1364	25.609	.402	.715
Y1.11	112.2045	26.027	.242	.726
Y1.12	112.1364	25.609	.448	.713
Y1.13	112.2045	27.515	.051	.738
Y1.14	112.3409	26.276	.315	.721
Y1.15	112.2045	26.399	.250	.725
Y1.16	112.1818	26.245	.279	.723
Y1.17	112.5227	27.837	.012	.738
Y1.18	112.0682	24.437	.596	.701
Y1.19	112.3864	26.289	.286	.723
Y1.20	112.3409	25.997	.301	.722
Y1.21	112.3864	26.382	.241	.726
Y1.22	112.2500	26.890	.127	.734
Y1.23	112.3409	26.695	.203	.728
Y1.24	111.9091	27.387	.076	.736
Y1.25	112.4545	26.533	.258	.725
Y1.26	111.9318	26.856	.165	.731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1673E2	28.110	5.30188	26

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KomunikasiEfektif, Kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaOrganisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.540	3.506

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi Efektif

b. Dependent Variable: Kinerja organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.074	3.597		1.967	.052
	Kompetensi	.478	.117	.329	4.099	.000
	Komunikasi Efektif	.579	.172	.298	3.367	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

ANOVA^b

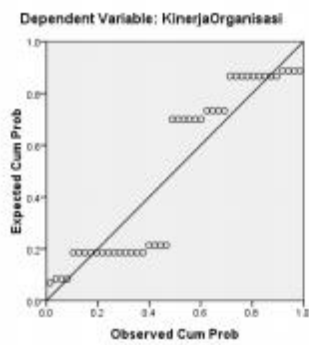
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1754.657	3	584.886	47.569	.000 ^a
	Residual	1426.268	116	12.295		
	Total	3180.925	119			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi Efektif

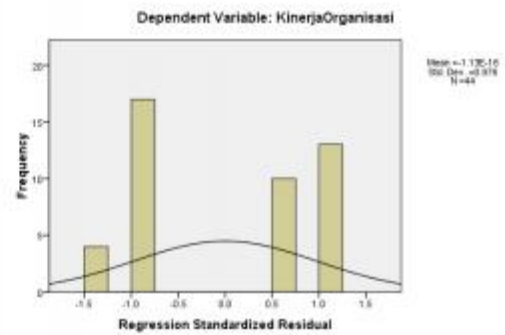
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Scatterplot

