

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BANDUNG BARAT

Lydia Novi Yanti
Politeknik Negeri Bandung
nsnauli@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted in order to assess the effect of competency, motivation, and communication on employee's performance (case studies at Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang West Bandung Regency) partially and simultaneously. There are many factors that affect the employee's performance, but this research is only limited to the factors of competency, motivation, and communication. The researcher used primary and secondary data. The research approach used is quantitative approach which the samples are 55 civil servants which is assessed by 5 Heads of Fields and 2 Heads Sub-Division. Before analyzing, all research validity and reliability instruments are examined. After the data are valid and reliable then analyzed by using classical assumption test, partial test (t test), and simultaneous test (F test) helping by IBM SPSS version 23 software. The result of analysis showed that competency, motivation, and communication variables are affected positively significantly and partially to the employee's performance. Competency, motivation, and communication variables simultaneously affected positively and significantly about 54,3% and the rest is about 45,7% affected by other variable that is not observed in this research.

Keywords: Competence, Motivation, Communication, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat) secara parsial dan simultan. Terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini hanya melihat factor kompetensi, motivasi, dan komunikasi. Penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 55 orang pegawai negeri sipil yang dinilai oleh 1 Kepala Bidang, 4 Kepala Seksi dan 2 Kepala Sub. Bagian. Sebelum menganalisa, semua instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan bantuan aplikasi program IBM SPSS Versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 54,3% dan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dimulai dari adanya Otonomi daerah, otonomis daerah sendiri merupakan kewajiban daerah otonom untuk mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah). Dengan adanya otonomi daerah, maka didirikanlah Satuan Kerja Perangkat Daerah

yang bertugas untuk melaksanakan fungsi eksekutif dan dipimpin oleh seorang kepala SKPD. SKPD meliputi Badan, Dinas, Kantor, dan unit lainnya.

Fokus utama SKPD adalah kinerjanya dalam melayani masyarakat. Pengukuran kinerja SKPD dapat diukur menggunakan IKU yang disesuaikan dengan jenis, sifat, tujuan, dan strategi masing-masing. Salah satu SKPD yang cukup berpengaruh secara umum di daerah di seluruh Indonesia ada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR). Hal ini terlihat dari jatah APBD yang cukup besar bagi dinas tersebut. Tidak terkecuali Dinas PUPR di Kabupaten Bandung Barat yang memiliki anggaran dengan urutan ketiga terbesar dari seluruh dinas yang ada di Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat. Dengan anggaran yang cukup besar tersebut, Dinas PUPR dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, karena dampaknya akan langsung terasa oleh masyarakat.

Sebelum Dinas Bina Marga dan Dinas Cipta Karya dilebur, LAKIP kedua dinas tersebut menyebutkan bahwa kinerja yang kurang baik disebabkan sumber daya manusia yang dimiliki kurang profesional sehingga pekerjaannya asal-asalan, kurang kesepahaman dalam mengimplementasikan konsep atau aturan yang ada, kurang sinkronisasi antara perencanaan dan pelaksanaan, belum optimalnya koordinasi kegiatan, dan sumber daya manusia yang masih kurang baik dari segi kuantitas dan kualitas. Setelah dilebur, kinerja Dinas PUPR masih dipertanyakan karena proyek jalan yang merupakan akses penting masyarakat tidak kunjung rampung. Hal ini didukung oleh pernyataan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum, bahwa SDM di dinas PUPR masih kebanyakan SMA dan SMK, selain itu reward dan punishment yang belum diatur sehingga tidak memotivasi pegawai dalam bekerja, serta komunikasi yang masih kurang lancar karena baru saja terjadi peleburan.

Untuk memperbaiki kinerja pegawai, maka kita perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Banyak ahli yang berpendapat mengenai faktor” apa saja yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah Keith Davis, beliau menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi faktor kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dan faktor motivasi.

1.2 Tinjauan Pustaka

Dengan adanya otonomi daerah, maka sistem pemerintahan berubah menjadi desentralisasi. Menurut Mark Turner dan David Hulme (1997), desentralisasi merupakan pelimpahan kewenangan, dari pusat kepada lembaga pemerintahan yang lebih dekat dengan masyarakat. Menurut Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007, perangkat daerah kabupaten/kota adalah unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari :

1. Sekretariat daerah
2. Sekretariat DPRD
3. Dinas daerah
4. Lembaga teknis daerah
5. Kecamatan
6. Kelurahan

Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah. Menurut Wirawan kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Dimensi kinerja secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009), berikut penjelasannya :

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja (disiplin, kerja keras)
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (kejujuran)

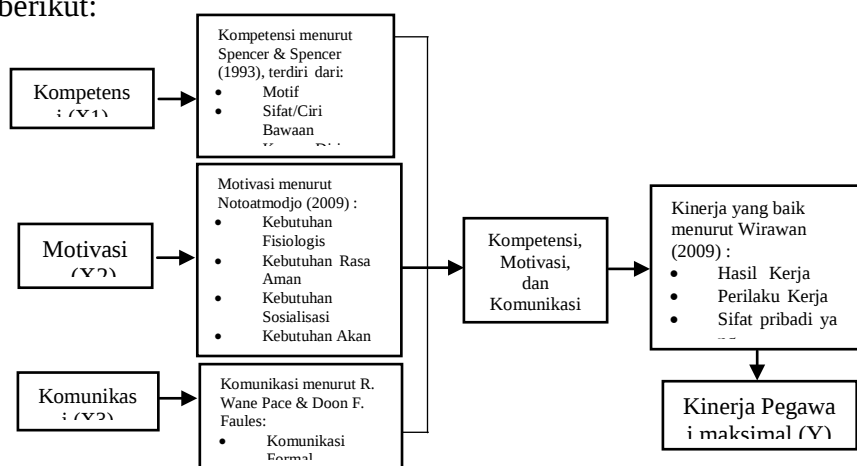
Menurut Spencer and Spencer (1993), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dalam Tjutju Yuniarsih (2009, hal. 21), Spencer and Spencer mengemukakan bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Terdapat lima jenis karakteristik kompetensi, yaitu : motif, sifat atau ciri bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) dan Nita (2017) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Winardi (2002) yang menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Karena dengan adanya kebutuhan, kemudian menimbulkan niat untuk memenuhinya. Kemudian hal ini akan mendorong seseorang untuk beraktifitas dan kemudian akan menimbulkan keinginan serta semangat yang kuat untuk bekerja dan berusaha dalam proses pemenuhannya. Hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007, hal. 63), yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian yang dilakukan Farhatin (2009) dan Islahiyatul (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi sangat penting karena melalui proses inilah para pemimpin dapat membimbing, mengkoordinasikan, memberi penyuluhan, mengevaluasi, dan melakukan supervisi. Menurut Pace dan Faules (2010) saluran komunikasi formal terdiri dari 4 macam, yaitu : komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal, dan komunikasi lintas saluran. Sedangkan komunikasi informal terdiri dari komunikasi pribadi yang terjadi ketika karyawan berkomunikasi satu sama lainnya tanpa mengindahkan posisinya dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Agung (2016) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil penelitian Dewi (2015) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat diilustrasikan lewat gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber : Hasil Olah Data (2018)

2. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi (variabel X) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai (variabel Y) sebagai variabel dependen. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di

lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bandung Barat. Sampel dipilih menggunakan metode teknik *probability sampling* yaitu *cluster random sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa LAKIP struktur organisasi, Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat, dan Peraturan Bupati Bandung Barat serta data primer yang berupa kuesioner dan wawancara.

Sedangkan pengujian data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang kemudian dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda untuk melihat pemodelan dari kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas. Sebagai interpretasi dari model penelitian, maka dilakukan uji asumsi klasik, uji hipotesis t serta uji F, dan akan dilihat koefisien determinasi sebagai alat ukur untuk menghitung seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependennya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil penyebaran kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Subbagian / Bidang	Jumlah Kuesioner yang disebar	Jumlah Kuesioner yang terisi	Persentase (%)
Kepegawaian dan Umum	6	6	8,82%
Penyusunan Program dan Keuangan	4	4	5,88%
Tata Ruang	7	4	5,88%
Sanitasi dan Air Minum	9	8	11,76%
Sumber Daya Air	11	11	16,18%
Bina marga	17	17	25,00%
Tata Bangunan, Gedung, Permukiman, dan Jasa Konstruksi	14	5	7,35%
Total	68	55	80,88%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, (2018)

3.2 Hasil Uji Validitas

Hasil kuisisioner kemudian data diolah melalui uji validitas, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X1, X2, dan X3)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)			
1	0,619	0,2241	Valid
2	0,772	0,2241	Valid
3	0,507	0,2241	Valid
4	0,536	0,2241	Valid

5	0,563	0,2241	Valid
6	0,639	0,2241	Valid
7	0,442	0,2241	Valid
8	0,502	0,2241	Valid
9	0,467	0,2241	Valid
10	0,654	0,2241	Valid
11	0,422	0,2241	Valid
Motivasi (X2)			
12	0,558	0,2241	Valid
13	0,712	0,2241	Valid
14	0,791	0,2241	Valid
15	0,801	0,2241	Valid
16	0,718	0,2241	Valid
17	0,756	0,2241	Valid
18	0,873	0,2241	Valid
19	0,871	0,2241	Valid
20	0,675	0,2241	Valid
Komunikasi (X3)			
21	0,678	0,2241	Valid
22	0,822	0,2241	Valid
23	0,659	0,2241	Valid
24	0,682	0,2241	Valid
25	0,837	0,2241	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 23.0, 2018

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
26	0,423	0,2241	Valid
27	0,717	0,2241	Valid
28	0,670	0,2241	Valid
29	0,705	0,2241	Valid
30	0,751	0,2241	Valid
31	0,669	0,2241	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 23.0, 2018

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, maka data di uji dengan uji reliabilitas yaitu :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen (X1, X2, X3)

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Minimal	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,764	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,900	0,6	Reliabel
Komunikasi (X ₃)	0,782	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,687	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 23.0, 2018

3.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menghitung rentang skor kategori untuk variabel-variabel berikut.

1. Kompetensi

Tabel 5 Nilai Batas Kategori Jawaban Responden pada Variabel X1

Variabel	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jumlah Klasifikasi
Kompetensi (X ₂)	3025	605	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{3025 - 605}{5} = 484$$

Hasil rentang skor kategori ini menunjukkan bahwa dari segi kompetensi, pegawai negeri sipil (PNS) yang dinilai oleh atasannya memiliki kompetensi yang baik.

2. Motivasi

Tabel 6 Nilai Batas Kategori Jawaban Responden pada Variabel X2

Variabel	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jumlah Klasifikasi
Motivasi (X ₂)	2475	495	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{2475 - 495}{5} = 396$$

Hasil rentang skor kategori ini menunjukkan bahwa dari segi motivasi, pegawai negeri sipil (PNS) yang dinilai oleh atasannya memiliki motivasi yang baik.

3. Komunikasi

Tabel 7 Nilai Batas Kategori Jawaban Responden pada Variabel X3

Variabeli	Skori Tertinggi	Skori Terendah	Jumlahi Klasifikasi
Komunikasi (X ₃)	1375	275	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{1375 - 275}{5} = 220$$

Hasil rentang skor kategori ini menunjukkan bahwa dari segi komunikasi, pegawai negeri sipil (PNS) yang dinilai oleh atasannya memiliki komunikasi yang cukup baik.

4. Kinerja

Tabel 8 Nilai Batas Kategori Jawaban Responden pada Variabel Y

Variabel	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jumlah Klasifikasi
Kinerja Pegawai (Y)	1650	330	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{1650 - 330}{5} = 264$$

Hasil rentang skor kategori ini menunjukkan bahwa dari segi kinerja pegawai, pegawai negeri sipil (PNS) yang dinilai oleh atasannya memiliki kinerja yang baik.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas tampak pada tabel 9.

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97817953
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,069
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2018

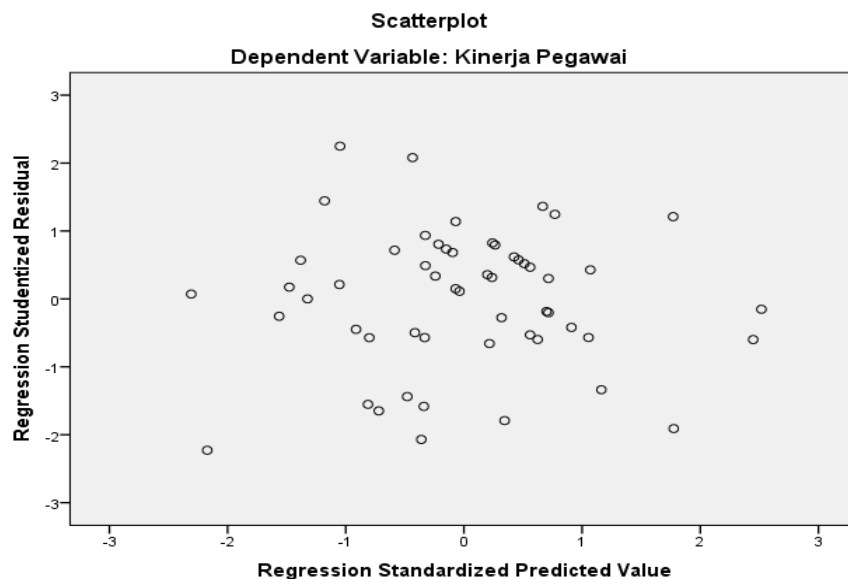
Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar 0,200. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 10 Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,939	1,064
	Motivasi	,665	1,505
	Komunikasi	,668	1,497
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan hasil yang disajikan melalui tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,1, yakni $X_1 = 0,939$, $X_2 = 0,665$, dan $X_3 = 0,668$. Nilai VIF masing-masing variable bebas juga bernilai jauh dibawah 10, yakni $X_1 = 1,064$, $X_2 = 1,505$, dan $X_3 = 1,497$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variable bebas dalam model regresi, atau dengan kata lain kedua variabel bebas tersebut telah saling independen.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 201

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,377	3,865		-,615	,541
	Kompetensi	,244	,073	,327	3,354	,002
	Motivasi	,302	,067	,523	4,506	,000
	Komunikasi	,197	,097	,235	2,034	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan output diatas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,377 + 0,244X_1 + 0,302X_2 + 0,197X_3 + e$$

3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 12 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,517	2,036

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,737. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat. Kemudian didapat hasil koefisien determinasi sebesar 54,3% menunjukkan bahwa secara simultan, Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Komunikasi (X_3) memberikan pengaruh sebesar 54,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,524	3	83,841	20,235	,000 ^b
	Residual	211,312	51	4,143		
	Total	462,836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.9 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,377	3,865		,615
	Kompetensi	,244	,073	,327	,002
	Motivasi	,302	,067	,523	,000
	Komunikasi	,197	,097	,235	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.10 Pembahasan

3.10.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan fenomena yang berasal dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Bina Marga dan Dinas Cipta Karya tahun 2016, menyebutkan bahwa kinerja dinas tidak maksimal dikarenakan tenaga ahli atau teknisi yang kurang profesional, sehingga pekerjaannya asal-asalan. Namun setelah latar belakang pendidikan para pejabat struktural disesuaikan dengan bidang pekerjaannya, hasil pengukuran kompetensi para pegawai negeri sipil (PNS) menurut hasil penelitian sudah termasuk dalam kategori baik. Meskipun ada beberapa indikator yang masih perlu diperbaiki seperti inisiatif, dampak atau pengaruh, berorientasi pada prestasi, kerja tim atau kerjasama, dan mengembangkan orang lain.

Menurut Ibu Putri Pertiwi selaku Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum, kompetensi pegawai negeri sipil yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal, yaitu output dan *outcome* yang baik. Output dan *outcome* yang baik tersebut akan meningkatkan akuntabilitas Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang di mata masyarakat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2015) dan Nita (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

3.10.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan fenomena yang berasal dari wawancara pendahuluan dengan Ibu Putri, beliau menyebutkan bahwa Dinas PUPR belum mengatur *reward* dan *punishment* yang dapat menunjang para pegawai bekerja maksimal. Namun setelah Dinas PUPR mengatur *reward* dan *punishment* dengan bantuan *finger print*, hasil pengukuran motivasi para pegawai negeri sipil (PNS) menurut hasil penelitian sudah termasuk dalam kategori baik. Meskipun ada beberapa indikator yang masih perlu diperbaiki seperti hubungan dengan pimpinan, penghargaan dari instansi, kemampuan dalam ide dan gagasan, kebutuhan pengembangan potensi dan *skill*.

Menurut Ibu Putri, motivasi para pegawai negeri sipil di Dinas PUPR baik karena adanya pengawasan yang ketat dalam hal kehadiran. Selain itu, tunjangan tambahan penghasilan pegawai untuk para pegawai negeri sipil juga mengalami kenaikan sehingga kebutuhan dasar seperti sandang dan pangan pegawai sudah terpenuhi. Winardii (2002) berpendapat bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan yang kemudian mendorong seseorang untuk beraktifitas dan memiliki semangat yang kuat untuk bekerja serta berusaha dalam proses memenuhi kebutuhannya. Sarundajang (2003) juga berpendapat bahwa

pemberian kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan pegawai berakibat pada rendahnya motivasi dalam bekerja dan hal ini dapat merembet kepada pencapaian dan pelaksanaan tugas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Farhatin (2009) dan Islahiyatul (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.10.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan fenomena yang berasal dari wawancara pendahuluan dengan Ibu Putri, beliau menyebutkan bahwa komunikasi para pegawai di Dinas PUPR masih belum lancar sehingga menyebabkan keterlambatan penyampaian laporan. Oleh karena itu, Dinas Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang mulai membenahi hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi yaitu dengan cara melaksanakan rapat struktural rutin setiap bulan sekali yang kemudian dilanjutkan dengan rapat intern per bidang atau sub. bagian untuk memberi pengarahan kepada para staf sesuai hasil rapat struktural. Hasil pengukuran komunikasi para pegawai negeri sipil (PNS) menurut hasil penelitian masih termasuk dalam kategori cukup baik. Beberapa indikator yang perlu diperbaiki seperti komunikasi horizontal (koordinasi) dan komunikasi keatas (laporan).

Ibu Putri berpendapat, komunikasi yang baik berarti sudah dapat bekerjasama dan berkoordinasi dengan baik dan secara otomatis mempengaruhi kinerja. Sesuai dengan pendapat Bartol, K. M., & Martin, D. C. dalam Marwansyah (2012, hal. 321), bahwa komunikasi merupakan pertukaran pesan antar-manusia dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Kesalahan komunikasi dapat menimbulkan kebingungan dan menyebabkan gagalnya sebuah rencana yang telah tersusun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agung (2016) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3.10.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data kuesioner yang didapat kompetensi, motivasi, dan kinerja para pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat sudah termasuk dalam klasifikasi skor baik, namun variabel komunikasinya masih termasuk dalam kategori cukup baik. Oleh karena itu, dimensi kompetensi, motivasi, dan kinerja perlu dibenahi kembali agar dapat melayani masyarakat dengan maksimal, terutama dimensi komunikasi yang memang harus lebih diperhatikan lagi karena kategorinya yang belum mencapai baik.

Hasil penelitian perhitungan koefisien determinasi yang didapat yaitu sebesar 54,3%, maka apabila kompetensi, motivasi, dan komunikasi diperbaiki secara bersamaan, maka otomatis akan meningkatkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, karena pengaruhnya yang cukup besar. Sedangkan sisanya sebesar 45,7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%. Sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.2 Saran

Penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna sebagai dasar pertimbangan atau masukan, yaitu :

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat
 - a. Kompetensi
Sebaiknya tidak hanya pejabat struktural yang disesuaikan antara bidang kerja dengan latar belakang pendidikannya. Melainkan seluruh PNS yang ada. Mengingat masih banyak PNS yang masih lulusan SMA, maka mereka perlu disekolahkan kembali sesuai dengan bidangnya. Serta, inovasi yang perlu lebih disesuaikan dengan visi misi kabupaten agar pengajuannya disetujui oleh BAPENDA.
 - b. Motivasi
Sebaiknya hubungan kerja antara atasan dengan para pegawai dibawahnya lebih ditingkatkan lagi, dengan cara membuka forum diskusi antara atasan dan para pegawainya (per bidang / subbagian) untuk saling menyampaikan pendapat sehingga memiliki tujuan yang sama. Agar para pegawai dibawahnya lebih nyaman dalam bekerja.
 - c. Komunikasi
Sebaiknya rapat intern setiap bidang/sub. bagian lebih sering lagi dilakukan agar tercipta komunikasi yang baik antar rekan kerja bidang/sub.bagiannya. Terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja ini penting dalam menciptakan kerjasama dan koordinasi yang baik, daripada bersaing hanya untuk menarik perhatian pimpinan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Melakukan observasi mengenai variabel faktor faktor yang mempengaruhi kinerjanya agar lebih mengetahui fakta di lapangan.

Menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti: kepemimpinan, sumber daya, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrawati, N. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Kendari.
- Ladia, F. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mukhlisoh, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Serang.
- Rohmah, D. S. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Dompot Dhuafa Republika)*. Jakarta.
- Sari, C. W. (2017, Mei 12). *DPRD : Kinerja Pemkab Bandung Barat tak Berkembang*. Retrieved Desember 19, 2017, from Pikiran Rakyat: <http://www.pikiran->

rakyat.com/bandung-raja/2017/05/12/dprd-kinerja-pemkab-bandung-barat-tak-berkembang-401027

- Sarundajang, S. H. (2003). *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Jaya.
- Setiawan, A. D. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar*. Makassar.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at Work*. John Wiley & Sons Inc.
- Turner, M., & Hulme, D. (1997). *Governance, Administration and Development : Making the State Work*. London: Macmillan Press Ltd.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. (n.d.).
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan : Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta.