

## **PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANA PEMILIHAN JASA KONSTRUKSI WILAYAH RIAU KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

**Dian Lestari<sup>a\*</sup>, Dr. Khusnul Fikri, SE., M.M<sup>b</sup>, Wan Laura Hardilawati, SE., M.Si<sup>c</sup>**

<sup>abc</sup>Universitas Muhammadiyah Riau

\*Corresponding author: 190304215@student.umri.ac.id

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi. Sampel penelitian sebanyak 32 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Organisasi dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan 'added value' bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya serta diharapkan dengan SDM yang handal dapat meningkatkan kinerja pegawai (Masram dan Mu'ah, 2017).

Penilaian kinerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai aspek, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu : efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tingkat pengalaman dalam bidang tugas (Mathis dan Jackson, 2018). Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Nawawi (2017) bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non materil yang dalam pelaksanaannya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (BP2JK Wilayah Riau) mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan jasa konstruksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat menyelenggarakan fungsi: (1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan penyelenggaraan, kelembagaan, dan sumber daya jasa konstruksi; (2) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penyelenggaraan, kelembagaan, dan sumber daya jasa konstruksi; (3) pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan dan pengawasan penyelenggaraan jasa konstruksi yang dilaksanakan oleh masyarakat dan pemerintah daerah; (4) penyusunan norma,

standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan jasa konstruksi; (5) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan penyelenggaraan, kelembagaan, dan sumber daya jasa konstruksi; (6) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan penyelenggaraan, kelembagaan, dan sumber daya jasa konstruksi; (7) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Bina Konstruksi; dan (8) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Beberapa hal diatas menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, komitmen organisasi, dan komunikasi..

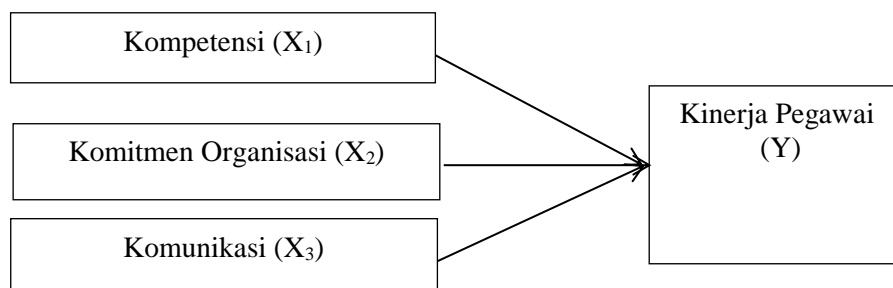
Kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu. Kompetensi yang tidak sesuai ini dilatarbelakangi oleh pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dan belum terpenuhi, yang menyebabkan kompetensi menjadi menurun. Pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sangat penting dan membawa pengaruh yang baik bagi pegawai dan bagi instansi yang menerima mereka bekerja (Wibowo, 2016)

Selain kompetensi, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian pada tujuan organisasi dibutuhkan komitmen yang kuat dari setiap pegawai. Komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (2017) tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen pegawai dapat dilihat dari keseriusan untuk bersama dan bertahan bekerja pada organisasi. Keberhasilan manajemen suatu organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif mengemban pekerjaan (Kaswan, 2017)

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Luthans, 2018).

**Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**



**Gambar 1.** Kerangka berpikir

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2016).

### 1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari-Februari 2022

#### 1.1.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek yang diteliti itu (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat yang berjumlah 32 orang.

#### 1.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel adalah dengan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang

### 1.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dilakukan untuk menghindari penyimpangan dalam membahas dan menganalisis permasalahan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini membahas tentang variabel independen (variabel bebas), yaitu kompetensi ( $X_1$ ) komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ), Variabel dependen (variabel terikat), yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kompetensi ( $X_1$ )	Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2016).	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku 4. Pengalaman (Hutapea dan Nurian, 2018)	Likert
Komitmen organisasi ( $X_2$ )	Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2018).	1. Komitmen afektif 2. Komitmen kontinyu 3. Komitmen normatif (Busro, 2018)	Likert
Komunikasi ( $X_3$ )	Komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	dari seseorang ke orang lain. Pemindehan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya (Handoko, 2018)	4. Hubungan yang semakin baik 5. Tindakan (Sutardji, 2016)	Likert
	Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2015)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2018)	

### 1.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sekaran, 2017). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan berbagai sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya untuk berbagai tujuan (Sekaran, 2017). Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini

### 1.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut sehingga responden hanya memilih berdasar jawaban yang sudah disediakan tanpa menambah jawaban selain yang tertera di kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017).

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

(Ghozali, 2018) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dimana :

$r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

$r$  hitung  $< r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada

Tabel 4.1 berikut ini

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,953	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,934	0,60	Reliabel
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	0,904	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,868	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02596732
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,089
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar 0,200 > 0,05. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	,107	9,340
	Komitmen Organisasi (X2)	,106	9,420
	Komunikasi (X3)	,165	6,060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	,002
	Kompetensi (X1)	,524
	Komitmen Organisasi (X2)	,663
	Komunikasi (X3)	,452

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni kompetensi, komitmen organisasi, dan kepuasan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,370	2,539		4,872	,000
Kompetensi (X1)	,315	,124	,386	2,546	,017
Komitmen Organisasi (X2)	,374	,171	,334	2,194	,037
Komunikasi (X3)	,264	,118	,273	2,235	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

- 1 Nilai a = 12,370 menunjukkan bahwa apabila nilai kompetensi (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan komunikasi (X<sub>3</sub>) konstan atau tetap maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 12,370.
- 2 Nilai b<sub>1</sub> = 0,315 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,315 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 3 Nilai b<sub>2</sub> = 0,374 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,374 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Nilai b<sub>3</sub> = 0,264 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komunikasi (X<sub>3</sub>) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,264 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan

Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai F<sub>hitung</sub> dengan melihat tingkat signifikannya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Dengan derajat keyakinan tertentu, jika F<sub>hitung</sub> ≤ F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak, jika F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> diterima (Ghozali, 2017). Berikut disajikan tabel analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1716,634	3	572,211	125,918	,000 <sup>b</sup>
	Residual	127,241	28	4,544		
	Total	1843,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa F<sub>hitung</sub> 125,918 > F<sub>tabel</sub> 2,95 artinya hal ini menyebabkan H<sub>1</sub> ditolak, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dinyatakan layak.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 <sup>a</sup>	,931	,924	2,132

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,924, artinya hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan komunikasi (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 92,4%, dan sisanya (7,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	B		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,370	2,539			4,872	,000
Kompetensi (X1)	,315	,124	,386		2,546	,017
Komitmen Organisasi (X2)	,374	,171	,334		2,194	,037
Komunikasi (X3)	,264	,118	,273		2,235	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

1. Variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,546) > ttabel (2,048) atau signifikansi (0,017) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,194) > ttabel (2,048) atau signifikansi (0,037) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel komunikasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,235) > tabel (2,048) atau signifikansi (0,034) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Pengaruh Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau. Kompetensi yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan akan menentukan bagaimana perilaku orang dalam bekerja. Perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana ia didukung oleh keterampilan atau keahlian yang dimiliki. Asumsinya, semakin terampil seseorang atau semakin ahli seseorang dalam pekerjaan tertentu, maka akan semakin mendorong penampilan kerja yang baik atau unggul (Sudarmanto, 2014). Dengan adanya kompetensi yang dimiliki, maka pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Wibowo, 2016).

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten (Sutrisno, 2016). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), dan Salsabila dan Hermana (2021), Muhammad (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap



pegawai, maupun antar pegawai terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan (Rivai, 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Hermana (2021), Angraini *et al.* (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Luthans, 2018).

Newstrom dan Davis (2017) mengemukakan bahwa apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandu *et al.* (2019), Mirnasari dan Sari (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Hasnaeni (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Kesimpulan**

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau. Artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.
3. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau. Artinya semakin tinggi komunikasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah komunikasi pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

Alam, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). *Publikasi Ilmiah*, 1(1), 1–14.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2017). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publications.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *KIMAP*, 2(3), 875–888.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Lustono, & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 19(1), 43–56.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mirnasari, T., & Sari, N. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 4(3), 37–44.
- Muhammad. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 10(1), 57–75.
- Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, H. T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Rajawali p).