

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PASURUAN

Abdul Irfan¹, Bambang Sutikno², Ascosenda Ika Rizqi³
Manajemen, Universitas Merdeka, Pasuruan
E-mail: *abdulirfan41@gmail.com ¹

ABSTRAK

Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu Instansi Pemerintah Daerah yang terletak di wilayah Kota Pasuruan Provinsi Jawa Timur. Tugasnya mencakup berbagai pelayanan dan program kesejahteraan sosial, perlindungan sosial, penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, rehabilitasi sosial dan penanggulangan bencana, wilayah Kabupaten Pasuruan lumayan besar dengan memiliki 24 Kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi SDM dan komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan, untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan. Kompetensi SDM yang memadai dan Komunikasi yang baik terbukti berkontribusi signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai masukan kepada Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan untuk mengetahui keterlibatan pegawai melalui kompetensi, komunikasi yang baik dan kinerja pegawai untuk mencapai *Total Productive Maintenance* (TPM) serta menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan komunikasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pelayanan, produktivitas kerja yang optimal dan target organisasi.

Kata kunci

Kompetensi SDM, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

The Pasuruan Regency Social Service is one of the Regional Government Agencies located in the Pasuruan City area, East Java Province. Its duties include various social welfare services and programs, social protection, handling the poor, social empowerment, social rehabilitation and disaster management, the area of Pasuruan Regency is quite large with 24 sub-districts. This study aims to determine the influence between human resource competence and simultaneous communication on the Performance of Pasuruan Regency Social Service Employees, to determine the influence of partial HR competence on the Performance of Pasuruan Regency Social Service Employees and to determine the influence of partial communication on the Performance of Pasuruan Regency Social Service Employees. This study was conducted to analyze how much the influence of human resource and communication competencies on performance in the Pasuruan Regency Social Service. Adequate human resource competencies and good communication have proven to contribute significantly to improving employee performance at the Pasuruan Regency Social Service, which ultimately has an impact on the achievement of overall organizational goals. The results of this study are expected as input to the Head of the Pasuruan Regency Social Service to find out the involvement of employees through competence, good communication and employee performance to achieve *Total Productive Maintenance* (TPM) and emphasize the importance of

Keywords

developing competence and good work communication to improve employee performance, which ultimately contributes positively to the service, optimal work productivity and organizational targets.

HR Competence, Communication, Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Byrd (2011:5), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola.

Dalam menentukan tujuan komunikasi beberapa hal yang harus diperhatikan adalah: 1) Komunikator menentukan tanggapan dan efek yang diharapkan dari komunikasi yang disampaikan, 2) Komunikator harus mengetahui dan memahami apakah khalayaknya/konsumen ada dalam tahap pembelian atau tidak. Tahap pembelian mulai dari *awareness (kesadaran)*, *pengetahuan*, *kesukaan*, *preferensi*, *keyakinan* dan *pembelian*, dan 3) Komunikator harus bisa menggerakkan konsumen ke tahap pembelian. Untuk merancang pesan, komunikator mengembangkan pesan komunikasi yang efektif, yang idealnya pesan harus melalui tahap *AIDDA (Attention, Interest, Desire, Decission, Action)*. Selain itu, komunikator harus bisa memutuskan isi pesan, format pesan dan struktur pesan sehingga pesan yang disampaikan memiliki daya tarik maksimal, baik daya tarik rasional, emosional dan moral.

Komunikasi merupakan satu hal penting untuk menunjang kesuksesan organisasi baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap setiap perubahan lingkungan bisnis yang ada sehingga organisasi bisa tetap *survive* bahkan meraih keunggulan kompetitifnya. Melalui komunikasi yang baik antar individu dan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam organisasi maupun diluar organisasi, organisasi dapat memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan. Untuk mengembangkan komunikasi yang baik ini diperlukan peran aktif manajer maupun bawahan melalui aplikasi beberapa teknik yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya.

Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif. Untuk mendukung penilaian kinerja yang objektif, maka dukungan dari tiap manajemen berupa pengarahan dan dukungan sumber daya akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif. Faktor penilaian objektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya, sedangkan faktor-faktor subjektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subjektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut di atas dalam penilaian kinerja harus benar-benar objektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang objektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu

organisasi harus dapat diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Dhermawan et al. (2012: 59) kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam lingkup Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan terdapat pendidikan terakhir Pegawai yang tidak sesuai dengan Bidang Pekerjaannya yaitu Sosial seperti Jurusan Kesehatan Masyarakat, Kehutanan, Hukum, Teknologi Pertanian, Budidaya Perairan dan lain sebagainya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah kompetensi SDM dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai itu dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

Dalam lingkungan kerja komunikasi antara pemimpin dan bawahan beberapa kali terjadi kesalahpahaman yang mengakibatkan pesan yang tidak jelas atau tidak tersampaikan dengan baik menyebabkan orang salah mengartikan maksud sebenarnya, yang pada akhirnya memicu konflik. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah komunikasi dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

Dalam instansi Pemerintahan salah satunya pada Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan kurangnya Kompetensi Sumber Daya Manusia bisa mengakibatkan Pegawai tidak memiliki pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan, pendidikan yang tidak relevan, atau kurangnya motivasi untuk mengembangkan diri yang berdampak pada Pegawai kesulitan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, kualitas layanan publik menurun, terjadi penumpukan pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan, dan sistem kerja menjadi kurang efisien dan efektif. Komunikasi juga tidak kalah penting dalam instansi Pemerintahan salah satunya pada Dinas Sosial Kabupaten pasuruan karena komunikasi yang buruk dapat mengakibatkan berbagai masalah seperti kesalahpahaman, hilangnya kepercayaan, penurunan produktivitas, timbulnya konflik, dan bahkan keretakan hubungan antara pimpinan dan bawahan serta rekan kerja yang berdampak pada koordinasi antar pimpinan dan bawahan menjadi kurang lancar sehingga tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik, muncul perselisihan atau konflik di antara pegawai, tingkat kepuasan kerja pegawai menurun, informasi yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:131) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisi Regresi Linier Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan, digunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2013:293), dengan formulasi :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta regresi

$b_1.b_2$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komunikasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sujarweni (2015:164) mengemukakan koefisien determinasi (R^2) penelitian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar ukuran variabel Dependen (Y) terhadap variabel independen (X). Pemilihan *adjusted* R^2 karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R^2). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi R^2 dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis memberikan angket sebanyak 35 responden, yang dimana responden tersebut ialah karyawan / karyawan pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	Bobot					Jumlah / Skor	Kategori	
	1	2	3	4	5			
	STS	TS	N	S	SS			
Pengetahuan (Knowledge)								
Pegawai mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing								
X1.1	F	0	0	7	24	4	35	Baik
	Σ	0	0	21	96	20	137	
	%	0%	0%	15%	70%	15%		
Pengetahuan (Knowledge)								
Pegawai mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan								
X1.2	F	0	0	5	24	6	35	Baik
	Σ	0	0	15	96	30	141	
	%	0%	0%	11%	68%	21%		
Keterampilan (Skill)								
Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki								
X1.3	F	0	0	7	16	12	35	Baik
	Σ	0	0	21	64	60	145	
	%	0%	0%	14%	44%	41%		
Keterampilan (Skill)								

Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi secara baik dan jelas dengan rekan kerja								
X1.4	F	0	0	7	13	15	35	Baik
	Σ	0	0	21	52	75	148	
	%	0%	0%	14%	35%	51%		
Sikap (Attitude)								
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif								
X1.5	F	0	0	11	15	9	35	Baik
	Σ	0	0	33	60	45	138	
	%	0%	0%	24%	43%	33%		
Sikap (Attitude)								
Saya dapat membangun hubungan kerja sama dengan baik antara rekan kerja								
X1.6	F	0	0	9	16	10	35	Baik
	Σ	0	0	27	64	50	141	
	%	0%	0%	19%	45%	35%		
Jumlah	F	0	0	138	432	280	850	Baik
Rata Rata	%	0%	0%	16%	51%	33%	141.7	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 2. Deskripsi Variabel Komunikasi (X2)

Indikator	Bobot					Jumlah / Skor	Kategori	
	1	2	3	4	5			
	STS	TS	N	S	SS			
Komunikasi								
Pimpinan memberi instruksi dan perintah secara jelas dan mudah dimengerti								
X2.1	F	0	0	9	15	11	35	Baik
	Σ	0	0	27	60	55	142	
	%	0%	0%	19%	42%	39%		
Rekan kerja saling bertukar pikiran dan saling membantu dalam bekerja								
X2.2	F	0	0	6	21	8	35	Baik
	Σ	0	0	18	84	40	142	
	%	0%	0%	13%	59%	28%		
Hubungan komunikasi yang dilakukan sesama pegawai dan atasan hingga saat ini sudah terlaksana dengan baik								
X2.3	F	0	0	11	15	9	35	Baik
	Σ	0	0	33	60	45	138	
	%	0%	0%	24%	43%	33%		
Setiap informasi yang diberikan baik dari atasan maupun rekan kerja sangat jelas dan dapat saya terima dengan baik								
X2.4	F	0	0	12	16	7	35	Baik
	Σ	0	0	36	64	35	135	
	%	0%	0%	27%	47%	26%		
Perbedaan bidang tidak menjadi suatu penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi								
X2.5	F	0	0	10	19	6	35	Baik
	Σ	0	0	30	76	30	136	
	%	0%	0%	22%	56%	22%		
Komunikasi antar bidang didalam lingkup kantor terjalin dengan baik								
X2.6	F	0	0	14	15	6	35	Baik
	Σ	0	0	42	60	30	132	
	%	0%	0%	32%	45%	23%		

Jumlah	F	0	0	186	404	235	825	Baik
Rata Rata	%	0%	0%	23%	49%	28%	137.5	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Bobot					Jumlah / Skor	Kategori	
	1	2	3	4	5			
	STS	TS	N	S	SS			
Kuantitas Kerja								
Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Pimpinan								
Y.1	F	0	0	8	16	11	35	Baik
	Σ	0	0	24	64	55	143	
	%	00%	00%	17%	45%	38%		
Saya mampu memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan								
Y.2	F	0	0	10	14	11	35	Baik
	Σ	0	0	30	56	55	141	
	%	00%	00%	21%	40%	39%		
Kualitas Kerja								
Saya mampu memberikan hasil kerja atau output yang optimal dan berkualitas								
Y.3	F	0	0	14	14	7	35	Baik
	Σ	0	0	42	56	35	133	
	%	00%	00%	32%	42%	26%		
Saya mampu meminimalisir kesalahan saya dalam melaksanakan pekerjaan								
Y.4	F	0	0	13	14	8	35	Baik
	Σ	0	0	39	56	40	135	
	%	00%	00%	29%	41%	30%		
Ketepatan Waktu								
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan durasi waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan oleh Pimpinan								
Y.5	F	0	0	8	17	10	35	Baik
	Σ	0	0	24	68	50	142	
	%	00%	00%	17%	48%	35%		
Saya tidak pernah menunda pekerjaan sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu yang ditentukan								
Y.6	F	0	0	13	15	7	35	Baik
	Σ	0	0	39	60	35	134	
	%	00%	00%	29%	45%	26%		
Inisiatif								
Saya berusaha menyelesaikan target pekerjaan lebih awal								
Y.7	F	0	0	12	17	6	35	Baik
	Σ	0	0	36	68	30	134	
	%	00%	00%	27%	51%	22%		
Saya berusaha memberikan ide-ide untuk membantu pencapaian target, serta membantu pegawai lain dalam pencapaian target								
Y.8	F	0	0	14	16	5	35	Baik
	Σ	0	0	42	64	25	131	
	%	00%	00%	32%	49%	19%		
Jumlah	F	0	0	276	492	325	1093	

Rata Rata	%	0%	0%	25%	45%	30%	136.6	Baik
------------------	----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	--------------	-------------

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4. Uji Validitas Sampel

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi	Pengetahuan (Knowledge)			
	X1.1	.472**	0,361	Valid
	X1.2	.586**	0,361	Valid
	Keterampilan (Skill)			
	X1.3	.773**	0,361	Valid
	X1.4	.654**	0,361	Valid
	Sikap (Attitude)			
	X1.5	.604**	0,361	Valid
Komunikasi	X1.6	.551**	0,361	Valid
	X2.1	.406*	0,361	Valid
	X2.2	.441*	0,361	Valid
	X2.3	.743**	0,361	Valid
	X2.4	.672**	0,361	Valid
	X2.5	.575**	0,361	Valid
Kinerja	X2.6	.669**	0,361	Valid
	Kuantitas Kerja			
	Y1.1	.481**	0,361	Valid
	Y1.2	.610**	0,361	Valid
	Kualitas Kerja			
	Y1.3	.698**	0,361	Valid
	Y1.4	.466**	0,361	Valid
	Ketepatan Waktu			
	Y1.5	.580**	0,361	Valid
	Y1.6	.607**	0,361	Valid
	Inisiatif			
	Y1.7	.395*	0,361	Valid
	Y1.8	.497**	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan bisa dilihat bahwasannya setiap butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan sah atau valid dalam menjelaskan indicator penelitian karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,361.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	.607	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	.630	Reliabel
3	Kinerja (Y)	.723	Reliabel

Sumber ; Data primer diolah, 2025

Tabel 6. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
----------	-------	------------

Asymp Sig. (2 tailed)	0,200	Data Berdistribusi normal
-----------------------	-------	---------------------------

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Constanta	Unstandardized Coefficients		Keterangan
			B	Std. Error	
Kinerja (Y)	Kompetensi (X ₁)	12.537	0,263	0,078	Positif
	Komunikasi (X ₂)	12.537	0,294	0,082	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji t

Variabel Dependen	Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai	Kompetensi (X ₁)	3,374	1,701	0,009	Berpengaruh signifikan
	Komunikasi (X ₂)	3,602	1,701	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 9. Uji F

Variabel Dependen	Variabel Independen	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai	Kompetensi (X ₁), Komunikasi (X ₂)	36,708	2,95	0,000	H _a (1) diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square	Ajusted R Square
Kompetensi (X ₁) Komunikasi (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	0,731	0,711

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari Uji Koefisien Determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,731. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Kompetensi (X₁) dan Komunikasi (X₂) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 73,1% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

a. Pengaruh Kompetensi SDM dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data bahwasanya Kompetensi SDM dan Komunikasi secara bersamaan atau secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan atas Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kab. Pasuruan. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil pengujian secara simultan yang memperoleh hasil dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), dimana $F_{hitung} = 2,72$ dan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 36,708 > F_{tabel} 2,72, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel Kompetensi SDM dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kab. Pasuruan. Untuk hasil uji nilai R Square sebesar 0,731. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Kompetensi SDM dan Komunikasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 73,1% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan didapatkan rata-rata keseluruhan dari keempat indikator variabel Kinerja sebesar 136,6 masuk klasifikasi baik. Hal ini menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan sudah sangat bagus dan tergolong baik dalam berbagai aspek, mulai dari Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu dan Inisiatif. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan secara umum telah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Responden mayoritas menyatakan bahwa mereka menjaga kualitas kerja sesuai standar, menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengurangi mutu, memeriksa kembali pekerjaan untuk meminimalkan kesalahan, serta menunjukkan tanggung jawab penuh atas proses dan hasil pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Dinas Sosial telah memenuhi harapan dan mendukung terciptanya pelayanan dan produktivitas kerja yang optimal.

b. Pengaruh Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari analisis secara parsial terdapat pengaruh dari variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,374 dan t_{tabel} sebesar 1,701. Variabel Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan data tersebut maka didapatkan rata-rata keseluruhan dari ketiga indikator variabel Kompetensi sebesar 141,7 masuk klasifikasi sangat baik. Hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan sudah sangat bagus dan tergolong baik dalam berbagai aspek, terutama dalam aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Kompetensi menunjukkan bahwa diantara kategori skor mean yang sangat baik pada indikator lainnya, nilai indikator kedua yaitu Keterampilan (Skill) bahwa Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi secara baik dan jelas dengan rekan kerja menunjukkan jumlah tertinggi sebesar 148 yang masuk klasifikasi sangat baik.

c. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari analisis secara parsial dari variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 3,602 dan t_{tabel}

sebesar 1,701. Artinya variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Skor mean Komunikasi sebesar 137,5 menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan memiliki Komunikasi yang baik, terutama dalam hal Pimpinan memberi instruksi dan perintah secara jelas dan mudah dimengerti, Rekan kerja saling bertukar pikiran dan saling membantu dalam bekerja, Hubungan komunikasi yang dilakukan sesama pegawai dan atasan hingga saat ini sudah terlaksana dengan baik, Setiap informasi yang diberikan baik dari atasan maupun rekan kerja sangat jelas dan dapat saya terima dengan baik, Perbedaan bidang tidak menjadi suatu penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi dan Komunikasi antar bidang didalam lingkup kantor terjalin dengan baik. Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan sudah berjalan dengan baik dan jelas. Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Komunikasi menunjukkan bahwa diantara kategori skor mean yang sangat baik pada indikator lainnya, nilai indikator pertama yaitu Komunikasi Pimpinan memberi instruksi dan perintah secara jelas dan mudah dimengerti dan Rekan kerja saling bertukar pikiran dan saling membantu dalam bekerja menunjukkan jumlah tertinggi sebesar 142 yang masuk klasifikasi baik.

4. KESIMPULAN

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,374 dan T tabel sebesar 1,701. Sedangkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat hasil ujinya dengan nilai R Square sebesar 0,731. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Kompetensi dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 73,1% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Pengembangan Kompetensi bagi Sumber Daya Manusia terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Pegawai yang kompeten dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Mereka juga mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik karena pemahaman yang mendalam tentang tugas mereka dan keterampilan yang relevan.
- b. Meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan bawahan serta semua pegawai yang berada di Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan agar dapat berinteraksi lebih efektif, meningkatkan produktivitas yaitu komunikasi yang jelas dan efektif membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka, mengurangi kesalahan, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan,

- memperkuat hubungan kerja, mempermudah koordinasi, mencegah konflik, Pemerataan Informasi dan meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Evaluasi Berkala terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan dengan tujuan membantu karyawan memahami kinerja mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan termotivasi untuk berkembang serta menjadi kesempatan membuka dialog antara pemimpin dan semua pegawai untuk memperjelas ekspektasi dan mengurangi kesalahpahaman serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerima umpan balik yang membangun dari atasan dan membantu mereka tumbuh secara profesional.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dimas Okta Ardiansyah (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No 1.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ierhasy, Saumanda Tazilio, Prihatin Lr dan Parapat G. 2014. *Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah III Sumatera Bagian Utara*. Jurnal Ekonomi, Vol 17, No 3.
- Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No 2.
- Kamidin, Masruhi. 2010. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng*. Jurnal EKSIS Riset 6(1): 1267-1439.
- Munir, Muhammad Fachmi, Amar Sani (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Mirai Management Vol. 5 No. 2.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mangkumanegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan ke 12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisa' Ulul Mafra, (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (PERSERO), Tbk unit Dermaga Kertapati Palembang*. Jurnal Ecoment Global, Vol 2, No 1.
- Pahmi¹, Busman², 2022 *Pengaruh Kompetensi dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab. Maros*. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>.
- Purwanto, Sony B. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (1 edisi 28). Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan poltak, 2012. *Kinerja Pegawai dan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.