

## **PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN DIKLAT TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE**

Lukman\*<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Syamsul Alam<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>, Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: [\\*1lukmanpanjati@gmail.com](mailto:*1lukmanpanjati@gmail.com), [2muhammadidris709@gmail.com](mailto:2muhammadidris709@gmail.com), [3syamsulalam@gmail.com](mailto:3syamsulalam@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, kompetensi, dan diklat secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi, kompetensi dan diklat secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, serta variabel diklat yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : komunikasi, kompetensi, diklat dan prestasi kerja

### **ABSTRACT**

*The study aims to determine and analyze the influence of communication, competence, and training individually and jointly on employee work performance in the Majene Regency Regional Financial and Asset Agency, and the most dominant variable influencing the work performance of Regency Regional Financial and Asset Agency employees. Majene.*

*The design of this study uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as a primary data collection tool. The study was conducted at the Regional Finance and Assets Agency in Majene Regency. The time of the study was from October to November 2019. The population in the study were all employees of the Majene Regency Financial and Asset Agency, amounting to 52 people. The sampling technique used in this study is census sampling or saturated sample, which is the total sample is all population. The number of samples in this study were 52 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (*multiple regression analysis*)*

*The results showed that there was an influence between communication, competence and training individually and jointly on the work performance of Majene Regency's Regional Financial and Asset Staff, and the most dominant variable of education and training had on the work performance of Majene Regency's Regional Financial and Asset Agency employees.*

*Keywords: communication, competence, training and work performance*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapainya diperlukan peran sumber daya manusia. Peran ini merupakan sebuah komponen yang penting dengan berbagai karakteristik misalnya jenis kelamin, usia, agama, kemampuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang, motivasi, dan berbagai sifat atau aspek kepribadian lainnya. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan organisasi.

Dari berbagai sumber yang dimiliki oleh organisasi, pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik merupakan aset organisasi yang sangat berharga. Dan untuk dapat mewujudkan pegawai dengan kinerja yang baik diperlukan adanya perhatian dari pihak pimpinan, misalnya dengan program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai yang ada diorganisasi dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat). Setiap organisasi yang menginginkan pegawainya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2001:87), prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sistem pengukuran prestasi kerja ini untuk menilai pencapaian individu dalam organisasi atas tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sehingga dapat diketahui bagaimana sebenarnya kinerja karyawan pada suatu organisasi, apakah kinerja mereka baik atau malah sebaliknya. Dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi kerja sangat penting karena ini merupakan tolak ukur pegawai kepada organisasinya. Semakin berprestasi seorang pegawai menunjukkan bahwa loyalitasnya terhadap organisasi semakin tinggi, ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang pegawai. Setiap hubungan interaksional mengandung situasi komunikasi. Dan proses komunikasi yang terjadi berbeda-beda untuk setiap hubungan interaksional. Misalnya antara situasi komunikasi dalam bekerja dengan situasi komunikasi wawancara ataupun konsultasi, dan lain sebagainya. Komunikasi harus terjalin baik dengan seluruh pegawai, komunikasi yang terjalin antara pegawai dan pimpinan hendaknya seimbang sehingga dalam penyampaian informasi atau pesan dapat diterima dengan jelas yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja seluruh pegawai pada suatu instansi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti motivasi, usaha, kemampuan dan pengalaman. *Competence* atau kecakapan, kemampuan, dan wewenang (*Scale, 1975*) yang diartikan perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah sesuatu

yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut (Sarbana, 2002). Kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi.

Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada tiap pegawai. Pegawai yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi pegawai yang lainnya agar mengikutinya. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi, dengan pegawai memiliki kompetensi maka prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Majene sebagai salah satu dari 42 Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) di Kabupaten Majene merupakan SKPD yang melaksanakan 2 (dua) fungsi sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yakni disamping berfungsi selaku Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) juga berfungsi selaku Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) yang dalam fungsinya bertindak selaku Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) yang tentunya dalam pelaksanaannya Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) memiliki beban yang cukup besar dalam rangka mensukseskan semua program yang telah direncanakan, terutama yang menyangkut fisi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Majene yakni Majene Profesional, Majene Proaktif dan Majene Produktif (MP3).

Namun demikian, dalam upaya mencapai tujuan tersebut nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. RENSTRA (Rencana Strategis) Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene tahun 2013 – 2018 menyebutkan salah satu kendala yang dihadapi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah masih kurangnya sumber daya manusia yang memiliki *Skill* dan kompetensi sesuai tugasnya, seperti *tenaga akuntansi, analisis keuangan dan verifikator keuangan*. Menurut pengamatan peneliti terhadap kondisi yang terjadi pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, bahwa kendala - kendala tersebut diduga dapat terjadi karena perbedaan latar belakang pendidikan yang berbeda dari masing-masing pegawai.

Saat ini Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene memiliki jumlah pegawai sebanyak 108 orang terdiri dari ASN 60 orang dan tenaga Non PNS sebanyak 45 orang dengan tingkat pendidikan yang cukup bervariasi mulai dari tingkat SLTA sederajat, diploma (D3), strata satu (S1) dan beberapa diantaranya berpendidikan Starata Dua (S2) yang tentunya memiliki tingkat kemampuan yang berbeda pula.

Selain kendala kurangnya sumber daya manusia yang memiliki *skill* dan kompetensi sesuai tugasnya, sesuai pengamatan serta analisa peneliti terhadap pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, masih ada kendala lain yang dihadapi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene antara lain pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja setelah jam istirahat, dan pulang kerja lebih awal. Kendala-kendala tersebut dapat mengurangi aktivitas yang seharusnya dilakukan seorang pegawai di tempat kerja dan akan

mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut. Kendala-kendala tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pegawai tersebut. Pada dasarnya hanya dengan kepribadian yang baik dan kualitas profesional yang memadai, maka tugas dan fungsinya sebagai pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

**METODE PENELITIAN**

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel komunikasi, kompetensi dan diklat terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yaitu pegawai yang bersatus Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 60 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel semua populasi.

**HASIL PENELITIAN**

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1  
 Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,012	0,001
X <sub>1</sub>	2,412	0,000
X <sub>2</sub>	2,105	0,000
X <sub>3</sub>	3,303	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel diklat (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,021$

**b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel komunikasi, kompetensi dan diklat, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2: berikut :

Tabel 2:  
 Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	273,494	3	11,345	0,000
Residual	150,673	48		
Total	426,167	51		

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompetensi dan diklat secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,80$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3:  
 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X <sub>1</sub>	0,160	0,000
X <sub>2</sub>	0,249	0,000
X <sub>3</sub>	0,668	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi, kompetensi dan diklat secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah variabel diklat (X<sub>3</sub>).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4  
 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,803	0,645

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompetensi dan diklat mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa komunikasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sebab komunikasi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan prestasi kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Cangara (2015) menyatakan bahwa, komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar sesama manusia (2) melalui pertukaran informasi (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain (4) serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung}$  2,412 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel komunikasi, maka secara parsial variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Husin (2011) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang (total sampling). Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi dan koordinasi tinggi dan prestasi kerja pegawai tergolong tinggi. Komunikasi dan koordinasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial ataupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346, dengan adanya kompetensi dalam diri pegawai berarti Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,105 > nilai  $t_{tabel}$  2,062 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Muhammad Bakri. (2018) penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla di Makassar. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga berdampak positif pada prestasi kerja karyawan, 2) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai kompetensi yang tinggi sehingga berdampak positif pada prestasi kerja karyawan, dan 3) semakin baik kondisi lingkungan kerja PT. Hadji Kalla di Makassar, maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Diklat terhadap Prestasi kerja pegawai**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa diklat ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Jadi jika diklat mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,6707 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,303 > nilai  $t_{tabel}$  2,062 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel diklat, dengan demikian maka secara parsial variabel diklat berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa diklat merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene perlu memperbaiki diklat organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Zainal Abidin. (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Sikap Dan Diklat Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Vol 5 No. 1. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar. Sikap dan diklat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Di antara kedua faktor yang dimasukkan sebagai prediktor, faktor sikap merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.

### **Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Diklat terhadap Prestasi kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: komunikasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan diklat ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Secara parsial masing-masing variabel bebas: komunikasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan diklat ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Variabel diklat berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian pihak Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel diklat pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, kompetensi dan diklat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta prestasi kerja pegawai pada model regresi sebesar 14,057 artinya jika nilai variabel bebas ( $X$ ) nilainya 0 maka variabel terikat ( $Y$ ) nilainya sebesar 14,057. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas ( $X$ ) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas ( $X$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas ( $X$ ).

Prestasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.588 (58.8%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (komunikasi, kompetensi dan diklat) mampu menjelaskan sebesar 58.8% terhadap variabel terikat (prestasi

kerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.645 (64,5%).

### **Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi, kompetensi dan diklat secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah variabel diklat ( $X_3$ ).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi, kompetensi dan diklat secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Terdapat pengaruh antara komunikasi, kompetensi dan diklat secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Variabel diklat yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan prestasi kerja pegawai, yaitu : bagi pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene hendaknya lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya pegawai bisa nyaman dalam bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pegawai lebih meningkat dan bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian komunikasi, kompetensi, diklat, dan prestasi kerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardianto, A. dan Lukiati Komala Erdinaya. 2014. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*, Bandung : Simbiosis Rekatama Media.
- Bovee, L. Courtland dan John V. Thill, 2013. *Komunikasi Bisnis, Buku Kedua*. Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Keenam. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Cangara. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Djarwanto. 2011. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Liberty.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2010. *Manajemen SDM*. Edisi 2. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karlina, Siti, Betty, Soemirat dan Lukiati Komala. 2014. *Komunikasi : Massa*. Jakarta : Universitas Terbuka.

- Luthans, Fred. 2013. *Organizational behaviour*, Seventh Edition. Mc Graw . Hill, United States of America.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2010. *Human Resources Management New Jersey*: Prentice Hall.
- Pratisto, Arif. 2014. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Robbins, Stephen, P. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Supardi, dan Anwar, S. 2014. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UII Press.
- Marifah, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknik Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur.
- Husin 2011. Pengaruh komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan.
- Muhammad Bakri. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla Di Makassar. Vol 7 No. 2. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Kusnadi Arifin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Sulawesi Selatan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota). Vol 7 No. 3. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Zainal Abidin. 2018. Pengaruh Sikap Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Di Makassar. Vol 5 No. 1. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.