

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PEMERINTAH DESA KECAMATAN KEBUMEN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Uni Novia Nasihah

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

Uninovia5@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pemerintah desa kecamatan kebumen dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan kuisioner. Sikap responden diukur dengan skala *likert* 4 dan data diolah dengan alat bantu SPSS *for windows* versi 21.0. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan statistik (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan secara mediasi yaitu *full mediation*, kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh signifikan secara mediasi yaitu *full mediation*, komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, interpersonal communication on the performance of village government employees in the Kebumen sub-district with motivation as an intervening variable. The sample in this study were 72 respondents using a sampling technique, namely purposive sampling. Methods of collecting data with a questionnaire. Respondents' attitudes were measured using a Likert scale of 4 and the data was processed using SPSS for windows version 21.0. The research method uses descriptive and statistical analysis (path analysis). The results of the study indicate that there is a partially significant effect of competence on work motivation. There is a partial significant effect of interpersonal communication on work motivation. There is no partial significant effect of competence on performance. There is a partially significant effect of interpersonal communication on performance. There is a partially significant effect of work motivation on performance. There is a significant effect of mediation, namely full mediation, competence on performance through work motivation. There is a significant effect of mediation, namely full mediation, interpersonal communication on performance through work motivation.

Keywords: Competence, Interpersonal Communication, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Konsep sumber daya manusia bagi organisasi maupun pemerintah bermakna substansial, terutama sebagai tahapan awal dalam merencanakan bagaimana organisasi maupun pemerintah. Perencanaan SDM berkaitan dengan ketersediaan pegawai yang memiliki kapasitas dan keunggulan. Kualitas berkenaan dengan aspek-aspek kompetensi, motivasi, pengalaman, dan level jabatan serta aspek-aspek lainnya terkait dengan pekerjaan. Sedangkan kuantitas berkaitan dengan ketersediaan pegawai dan jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dikehendaki oleh organisasi maupun pemerintah.

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (pasal 1 ayat 1 UU No.6 Tahun 2014).

Perangkat desa merupakan sumber daya manusia aparatur di sektor publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu lurah (kepala desa) atau camat dalam menjalankan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat, para perangkat desa harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat, oleh karena itu para perangkat desa dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani

masyarakat. Peningkatan kinerja perangkat desa amat penting diwujudkan dalam mendukung kualitas pelayanan publik. Kualitas pelayanan publik akan semakin baik, jika perangkat desa memiliki kinerja yang semakin baik. Masyarakat diharapkan juga akan merasa nyaman dan puas dalam menyelesaikan segala permasalahan administratif di desa. Pada Kabupaten Kebumen khususnya di Kecamatan Kebumen terdapat 24 Desa diantaranya yaitu : Desa Adikarso, Argopeni, Bandung, Candiwulan, Candimulyo, Depokrejo, Gemeksekti, Gesikan, Jatisari, Jemur, Kalibagor, Kalijirek, Kalirejo, Karang Sari, Kawedusan, Kembaran, Kutosari, Mengkowo, Muktisari Murtirejo, Sumberadi, Tanahsari, Wonosari, Roworejo. Berdasarkan wawancara dengan masyarakat bahwa perangkat desa dalam menjalankan pekerjaannya kurang profesional karena sering sekali tidak tepat waktu dalam berangkat kerja atau semaunya sendiri. Selain itu masih banyak sekali yang melakukan tugasnya kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan. Minimnya pengetahuan dan rasa tanggung jawab dalam bekerja itu menurunkan kinerja dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks entitas pemerintahan desa, aparatur desa menjadi salah satu ujung tombak

pelaksanaan tata kelola pemerintahan desa.

Banyak faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja, termasuk motivasi. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan finansial dan imbalan non finansial yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, dalam Nawawi, 2008:123). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko,2005).

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kompetensi yang dibangun dalam organisasi tersebut. Kompetensi sangat berpengaruh dalam kinerja aparat Kecamatan Kebumen konsep kompetensi bukanlah hal yang baru. Di kalangan psikologi organisasi Amerika khususnya. Gerakan kompetensi telah muncul sejak akhir tahun 1960-an dan awal tahun 1970-an. Istilah kompetensi sebagai terjemahan dari bahasa Inggris *competency* mempunyai pengertian yang sederhana yaitu suatu kemampuan atau kecakapan. (Wojowasito dan Poerwadarminta, 1980).

Selain kompetensi, komunikasi interpersonal juga sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Menurut Fayol dan Barnard dalam Thoha (2004:170) komunikasi merupakan salah satu pusat bahasan di dalam ilmu perilaku organisasi.

Komunikasi yang efektif terjadi bila artian yang dimaksudkan oleh pengirim berita dan artian yang ditangkap oleh penerima berita itu sama dan satu. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tersebut tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai, menurut Kohler dan Muhammad (2011:1) komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi.

Survey awal yang dilakukan oleh peneliti berkesimpulan bahwa karyawan/pegawai yang menjabat posisi tersebut secara fungsional adalah pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan kegiatan dari suatu struktur organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi ini melaksanakan kegiatan mulai dari mempersiapkan, menganggarkan, mengendalikan melaporkan dan menyiapkan segala hal yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Pegawai Pemerintah Desa adalah pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung mendapatkan motivasi kerja melalui arahan dari sumber daya di atasnya yaitu pemimpin dan juga memiliki kemampuan pada bidangnya. Hal tersebut berhubungan erat dengan bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk tanggungjawab terhadap organisasi.

Dari latar belakang di atas penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai pemerintah desa Kecamatan Kebumen. Faktor tersebut antara lain kompetensi, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa**

se-Kecamatan Kebumen dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

- d) *Responsibilities*
- e) *Advancement*

METODE

Kinerja

Menurut Sedarmayanti 2007:132 Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Faustino Cardoso (2000:135) terdiri dari

- a) *Quantity of work,*
- b) *Quality of work,*
- c) *Job knowledge,*
- d) *Creativeness,*
- e) *Cooperative,*
- f) *Dependability,*
- g) *Initiative,*
- h) *Personal qualities.*

Motivasi Kerja

Kotler (2000: 165) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2006:52). Menurut Herzberg (dalam Hasibuan 2003:109-110) memaparkan bahwa ada lima indikator yang bisa digunakan dalam mengukur motivasi karyawan, motivasi pada penelitian ini dibatasi pada

- a) *Achievement*
- b) *Recognition*
- c) *The work it self*

Kompetensi

Menurut Spancer (2003:9) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Pada penelitian ini kompetensi kerja dibatasi pada menurut Wibowo (2007:75) yaitu:

- a) pengetahuan (*knowledge*),
- b) keterampilan (*skill*),
- c) perilaku (*attitude*).

Komunikasi Interpersonal

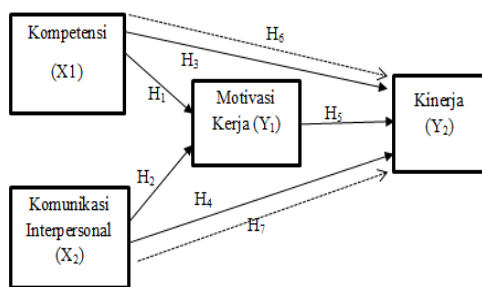
Menurut Jablin dan Sias (2001 dalam Edwardin, 2006) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan, selanjutnya, disebut *resources*, yang dimiliki seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi. Pada penelitian komunikasi interpersonal dibatasi pada; pemahaman terhadap komunikasi interpersonal, sistem komunikasi kepegawaian, dan indikator-indikator komunikasi. Menurut Thohah (2008:167) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan komunikasi interpersonal menurut Thoha (2008:190) pada penelitian ini komunikasi interpersonal dibatasi pada:

- a) keterbukaan,
- b) empati,
- c) dukungan,
- d) kompositifan/perilaku positif,
- e) kesamaan.

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) dan variabel *intervening* atau yang menjembatani. Kerangka penelitian ini di dasarkan pada permasalahan kinerja dimana penelitian terdahulu menemukan perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja yang dampaknya terhadap kinerja dan dipengaruhi oleh *kompetensi* dan *komunikasi interpersonal*. Peneliti membangun konsep kerangka penelitian yang didasarkan pada riset-riset terdahulu tersebut yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Desa se Kecamatan Kebumen

H2 Ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Desa se Kecamatan Kebumen.

H3: Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pada Pemerintah Desa se Kecamatan Kebumen.

H4 Ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal pada kinerja Pemerintah Desa se Kecamatan Kebumen.

H5 Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada Pemerintah Desa se Kecamatan Kebumen.

H6 Ada pengaruh signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

H7 Ada pengaruh signifikan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2013: 52) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesoner. Suatu kuesoner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesoner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesoner tersebut. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha \leq 0,05$). Sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - k - 1$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,2335$ dari

72 responden. Hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kompetensi, komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja dinyatakan valid.

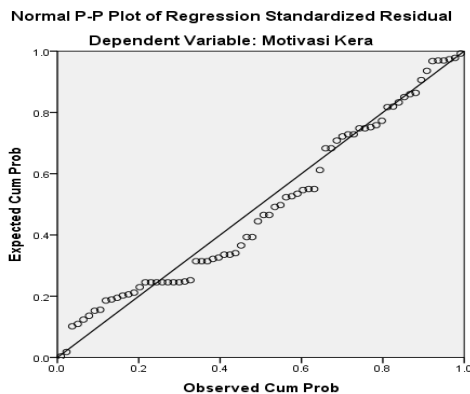
Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Crombach's alpha	r kritis	Keterangan
Kompetensi	0,851	0,60	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,633	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,846	0,60	Reliabel
Kinerja	0,848	0,60	Reliabel

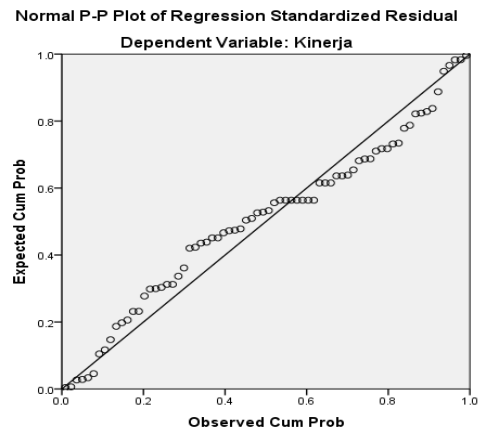
Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dengan *r alpha* pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 3. Uji Normalitas Sub Struktural II



Berdasarkan Gambar 2 dan 3 diatas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model memenuhi asumsi normalitas. Hasil tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi substruktural I dan II dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 2. Uji Multikolineritas Sub Struktural I

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kompetensi	.970	1.031
	Komunikasi Interpersonal	.970	1.031

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 3. Uji Multikolineritas Sub Struktural II

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kompetensi	.903	1.107
	Komunikasi Interpersonal	.810	1.234
	Motivasi Kerja	.757	1.322

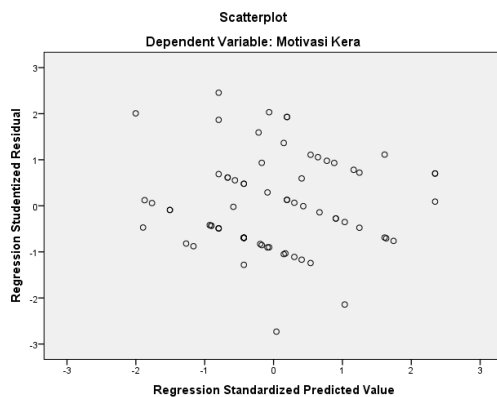
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kolom *collinearity statistics* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10.

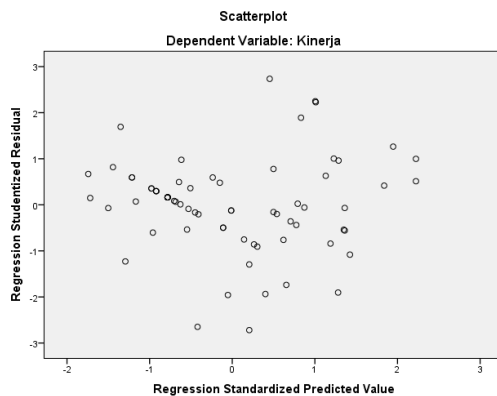
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa regresi substruktural I dan II ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



Berdasarkan gambar 4 dan, 5 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi

heterokedastisitas. Sehingga model penelitian ini dapat digunakan.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Sub Struktural I

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.180	1.807		4.528	.000
1 Kompetensi	.227	.101	.239	2.252	.028
Komunikasi Interpersonal	.352	.096	.392	3.684	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa :

a. Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kompetensi (X_1) sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,252 > 1,994$ sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_1). H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

b. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,684 > 1,994$ sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_1) dan H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Tabel 5. Uji t Sub Struktural II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.779	2.596		1.840	.070
1 Kompetensi	.204	.132	.141	1.551	.126
Komunikasi Interpersonal	.289	.132	.210	2.190	.032
Motivasi Kerja	.740	.097	.554	7.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa :

- a. **Hubungan Kompetensi dan Kinerja**
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kompetensi (X_1) sebesar $0,126 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $1,551 < 1,994$, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. **Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kinerja**
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) sebesar $0,032 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,190 > 1,984$, sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dan H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.
- c. **Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja**
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (Y_1) sebesar $0,00 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $7,610 > 1,994$, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). dan H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Uji Koefisien Deteminasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.221	1.71844

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sub struktural I sebesar 0,221 artinya 22,1 % variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kompetensi, dan Komunikasi Interpersonal, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 22,1)$ atau 77,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.471	2.16861

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sub struktural II sebesar 0,471 artinya 47,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 47,1\%)$ atau 52,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Uji Korelasi

Correlations		
	Kompetensi	Komunikasi Interpersonal
Kompetensi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.174
	N	72
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	.174
	Sig. (2-tailed)	.144
	N	72

Berdasarkan tabel 8 diatas, d Berdasarkan tabel IV-16 di atas, dapat diketahui bahwa korelasi antara Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal memiliki angka koefisien korelasi yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan hasil uji korelasi sebesar $0,174 < 0,25$ dengan signifikansi sebesar $0,144 > 0,05$.

Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) lewat variabel intervening (M) (Ghozali, 2013: 248-249).

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

Tabel 9.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Struktural I

Test Statistic	Standar Error	P-Value
2.18612579	0.006056651	0.0288064

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

Tabel 10.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Struktural II

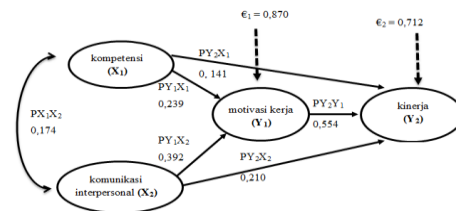
Test Statistic	Standar Error	P-Value
3.321699811	0.06537861	0.00089471

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa $3.321699811 > 1,994$ dan p-

value $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh mediasi.

Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 6. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar IV-5 tersebut hasil analisis perhitungan dapat dijelaskan bahwa variabel *kompetensi* memiliki pengaruh sebesar 0,239 terhadap motivasi kerja, variabel *komunikasi interpersonal* memiliki pengaruh sebesar 0,392 terhadap motivasi kerja, variabel *kompetensi* memiliki pengaruh sebesar 0,141 terhadap kinerja, variabel *komunikasi interpersonal* memiliki pengaruh sebesar 0,210 terhadap kinerja, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,554 terhadap kinerja. Korelasi antara variabel *komunikasi interpersonal* dan *komunikasi interpersonal* adalah 0,147. Adapun nilai ϵ_1 yaitu 0,870 dan ϵ_2 yaitu 0,712.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kompetensi, dan Komunikasi Interpersonal) terhadap

variabel terikat (Kinerja) dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja dengan hasil uji t 2,252 dengan signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pembagian kuesoner yang sudah dilakukan penulis menunjukkan hasil bahwa Kompetensi memiliki peran terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja.

pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja dengan hasil uji t 3.684 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pembagian kuesoner yang sudah dilakukan penulis menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui

pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan hasil uji t 1.551 dengan signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja dengan hasil uji t sebesar 2.190 dengan signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan hasil uji t sebesar 7.610 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan penulis menunjukkan bahwa apabila seorang pengunjung sudah memiliki motivasi kerja yang kuat maka orang tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pada hasil penelitian pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kerja adalah 0,141, sedangkan pada hasil pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar (0,132). Jadi, pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung dan pada pengujian *sobel test* menunjukkan bahwa tabel *test statistic* $2.18612579 < 1,994$ dan *p-value* $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh mediasi.

7. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pada hasil penelitian pengaruh langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja adalah 0,210, sedangkan pada hasil pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar (0,217). Jadi, pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung dan pada pengujian *sobel test* menunjukkan bahwa tabel *test statistic* $3.321699811 > 1,994$ dan *p-value* $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh mediasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, yaitu mengenai Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Interpersonal

Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa se-Kecamatan Kebumen dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai pemerintahan desa se-Kecamatan Kebumen.
2. Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai pemerintahan desa se-Kecamatan Kebumen.
3. Kompetensi tidak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada pegawai pemerintahan desa se-Kecamatan Kebumen.
4. Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai pemerintahan desa se-Kecamatan Kebumen.
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai pemerintahan desa se-Kecamatan Kebumen.
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada pegawai pemerintahan desa se-Kecamatan Kebumen.
7. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada pegawai pemerintahan desa se-Kecamatan Kebumen.

Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti ataupun menambahkan variabel-variabel yang lebih bervariasi diluar

- variabel yang sudah dipakai dipenelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan teknik lain, seperti teknik kualitatif untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas dan sebagai bahan perbandingan.
 3. Menambah literature diperpustakaan yang berguna bagi pembaca dan memberikan informasi di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad, S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kenerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Jogjakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 1989. *KAMUS KOMUNIKASI*. Bandung: Mandar Maju.
- Endang Komaro. 2007. *Kompetensi Guru Menyenangkan Dan Profesional*. Jogjakarta: power book (IHDINA)
- Endang Lestari G.Sh.MM & Drs MA. Maliki M.Ed. 2003. *Komunikasi Yang Efektif*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ke 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donnely. 1996. *Organisasi jilid 1 edisi 8*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer loyalty*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. 2000. *Hygiene Mental*. Jakarta: Mandar Maju.
- Lestari, G Endang dan Maliki. 2003. *Komunikasi yang Efektif*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Megginson, David., J.J. Matthews dan P. Banfield. 1993. *Human Resource Development*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Miftah Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah Toha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Moh Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchlas, Makmuri. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Mulyadi, Rivai. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Juakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini. *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan* Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Spencer and Spencer. 2003. *Competence At Work: Model For Superior Peformance. John Wiley And Sons, Inc.*
- Sugiono. 2002. Metode Penelitian Administrasi R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFPE.
- Thoha, Miftha. 2008. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wojowasito dan Poerwadarminta, WJS. 1980. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Bandung: Balai Pustaka.
- Wojowasito, S. dan Poerwodarminto, Kamus Lengkap Bahasa Inggris, Bandung, Ifasta, 1880 Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2002, cet. II
- Yasnimar Ilyas dan Amin Zuhairi, 2004. Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia pada institusi pendidikan tinggi jarak jauh. *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*, Vol. 5, No.1, Maret 2004, Hal. 1-18.