

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Arif Kurniawan¹; Jumiati Sasmita²; Samsir³

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, Riau

E-mail : akarifikurniawan10@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: *This study aims to look at the direct and indirect effects of communication and competence on employee performance mediated by work motivation at the General Election Supervisory Board of Kuantan Singingi Regency. This research was conducted at the Election Supervisory Board in Kuantan Singingi Regency. The approach used is quantitative. The population in this study were employees at the General Election Supervisory Board of Kuantan Singingi Regency, totaling 174 people. The sample is part of the population that has relatively the same characteristics and can be considered to represent the population using the Slovin technique so that the sample obtained with the Slovin formula is 121 samples. In distributing the questionnaires, the sampling method in this study used the Stratified Random Sampling technique. The results in this study say that Communication and Competence have a significant effect on work motivation. Communication, competence and work motivation have a significant effect on employee performance. Communication has a significant effect on employee performance. Work motivation is able to mediate the effect of communication and competence on employee performance*

Keywords: *Communication, Competence, Work Motivation and Employee Performance*

Negara Indonesia yang berkedaulatan rakyat seperti tercantum dalam undang-undang dasar 1945. Untuk melaksana kan asas-asas Pancasila terutama dasar kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan rakyat yang harus membawakan suara hati nurani rakyat. Oleh karena itu maka cara pengisian badan-badan tersebut yang sesuai dengan asas-asas demokrasi pancasila ialah dengan pemilihan umum, Marsono (2018).

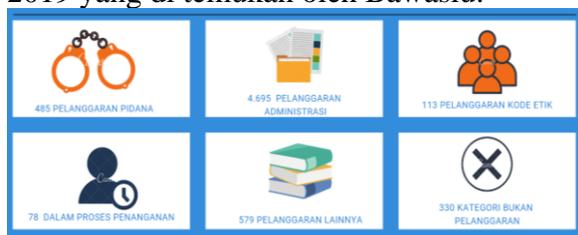
Dalam sebuah institusi, sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu membutuhkan manajemen yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu instansi memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, dan setiap organisas mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan instansi

secara keseluruhan. akan lebih mudah tercapai, kegiatan tersebut akan mudah terlaksana apabila pegawai tersebut memiliki kompetensi dan komunikasi yang baik, Sudarmanto (2015).

Badan Pengawas Pemilihan Umum atau lebih sering di sebut Bawaslu merupakan salah satu badan independent. Badan pengawas Pemilu sengaja dibentuk untuk mengawasi tahapan penyelenggaraan Pemilu, menerima pengaduan serta menangani kasus pelanggaran administratif pemilu serta pelanggaran pidana Pemilu berdasarkan tingkatan sesuai dengan pertaturan perundang-undangan Bawaslu diatur dalam BAB IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Dalam sejarah pelaksanaan Pemilu di Indonesia, istilah pengawasan Pemilu sebenarnya baru muncul pada era 1980-an.

Bawaslu didukung oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Unsur yang berasal dari PNS yaitu Pejabat Struktural dan Staf Sekretariat Jenderal Bawaslu, sedangkan dari unsur PPNPN yaitu Tenaga Ahli dan Pelaksana Teknis I serta Pelaksana Teknis II. Dalam rangka melaksanakan amanat dari Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Bawaslu mempunyai kewajiban untuk secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya. Berikut data pelanggaran yang terjadi pada saat Pemilu 2019 yang di temukan oleh Bawaslu.



Gambar 1 Data Kecurangan Pemilu
 Sumber: www.bawaslu.go.id (2022)

Dari Gambar 1.1 di menunjukkan bahwa masih lemahnya sistem pengawasan yang di lakukan oleh Bawaslu. Hal ini dilihat dari jumlah pelanggaran Pemilu dan persentase jumlah layanan laporan dan temuan pelanggaran yang ditangani tidak sesuai ketentuan sehingga masih banyak yang tindaklanjut penyelesaian sengketa tidak dilanjutkan, tentunya sebagai pengawas Pemilu kualitas kinerja Bawaslu belum memberikan kontribusi yang baik di dalam pelaksanaan Pemilu. Bawaslu Kuansing mencatat terdapat 125 koreksi pembetulan atau koreksi form DA1 dan DAA1 dan ada pelanggaran Pemilu yang di tindaklanjuti sebanyak 101 rekomendasi tertulis kepada KPU Kuansing. Lebih lanjut terdapat 16 temuan dan laporan pelanggaran administratif dan pidana. Sebagai badan pengawas Pemilu di tuntut untuk memberikan kinerja yang efektif sehingga sistem penyelenggaraan Pemilu dapat bekerja transparan dan akuntabel. Hal tersebut tertuang didalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban Bawaslu. Dalam LKIP, Bawaslu memberikan

penjelasan mengenai pencapaian kinerja pegawai Bawaslu.

Tabel 1 Rekap Laporan Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018-2021.

Tahun	Jumlah Pegawai	Kategori Penilaian							
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2018	154	42	27.27	47	30.52	65	42.21	0	0
2019	162	44	27.16	39	24.07	69	42.59	0	0
2020	167	56	33.53	35	20.96	76	45.51	0	0
2021	174	54	31.03	33	18.97	87	50.00	0	0

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Bawaslu Kuansing, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai Bawaslu Kuansing dapat dilihat bahwa secara umum nilai kinerja pegawai yang sangat baik terus mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2018 hingga 2021.

Mangkunegara (2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor faktor motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu faktor adalah dengan motivasi kerja, karena motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Mangkunegara (2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Peranan dan cara kerja pegawai harus berubah sesuai dengan tuntutan. Motivasi kerja yang melibatkan seluruh struktur organisasi semakin terasa dengan adanya peningkatan

kesadaran setiap pegawai terhadap pekerjaannya. Masih rendahnya motivasi pegawai Badan Pengawas Pemilu dapat terlihat dari laporan layanan dan temuan pelanggaran yang ditangani tidak sesuai ketentuan. Ketidaktekunan pegawai dalam bekerja terlihat dari kesalahan-kesalahan yang sering terjadi dalam bekerja.

Selain motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu keterampilan yang harus dikuasai apalagi pada Bawaslu. Komunikasi menyangkut pada menyamakan pandangan atau suatu gagasan dari banyak gagasan yang berarti melibatkan banyak individu. Tentunya, menyamakan gagasan tersebut dibutuhkan suatu proses pengiriman atau penerimaan pesan seperti berbicara dan mendengar, maupun menulis dan membaca. Menyamakan gagasan juga membutuhkan perubahan tingkah laku atau pandangan dari pihak yang terlibat. Dalam teori Pace & Faules (2015) bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai pemindahan (*transfer*) atau pertukaran (*exchange*) informasi antar pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) yang ditujukan untuk mengubah tingkah laku

Komunikasi yang ada masih belum efektif dimana pimpinan Bawaslu belum cukup baik terhadap bawahannya dalam memberikan tugas dimana belum mempunyai kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator atau pimpinan sehingga pegawai tidak adanya tanggung jawab dengan setiap tindakan yang dilakukannya hal ini akan memberikan dampak terhadap kinerja. Komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Oleh sebab itu, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya. Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain. Akan tetapi, komunikasi hanya akan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sama oleh penerima pesan tersebut.

Dalam penelitian Nursyah dan Abdi (2018), komunikasi interpersonal mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sejalan dengan penelitian Saril (2016), komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja adalah kompetensi. Karna salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Seperti yang dinyatakan oleh Spencer (2014) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Lebih lanjut Sudarmanto (2016: 49), mengatakan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Bawaslu berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Terjadi kesenjangan pada pelaksana staf yang belum memenuhi syarat pendidikan minimum pada Bawaslu, dimana masih ada pegawai sebanyak 46 orang berlatar belakang pendidikan SLTA, sementara syarat minimumnya adalah setara Diploma (D3). Serta pelaksana staf pada setiap divisi juga belum semuanya sesuai

dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Prasetyo (2018) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diana (2017) hasilnya menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fera (2016), yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berlawanan dengan penelitian Djuwita (2018), yang mengatakan hasilnya kompetensi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kurangnya komunikasi dan kompetensi yang menyebabkan kinerja staf kurang efektif dan efisien. Selain itu perbedaan pendapat pada setiap komisioner juga menjadi faktor terhambatnya kinerja pegawai yang diharapkan. Namun di Badan Pengawas Pemilihan Umum memiliki tingkatan tertinggi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut yaitu Pleno. Pleno merupakan forum tertinggi dalam pengambilan keputusan untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang yang telah di atur dalam Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Rapat Pleno. Berdasarkan fenomena tersebut perlu dikaji bagaimana implementasi kinerja pegawai di Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Kuantan Singingi.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja Veithzal (2016: 309) merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Wirawan (2009: 5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Robbins (2008:222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Terdapat 3 unsur kunci dalam definisi motivasi yaitu

intensitas, tujuan dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas juga dikatakan sebagai unsur inti dari motivasi, akan tetapi dengan intensitas yang tinggi saja belum tentu menuju hasil yang diinginkan. Motivasi menurut Sutrisno (2014:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pace & Faules (2015) mengemukakan bahwa Komunikasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antar yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Menurut Romli (2016) bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi).

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Mondy, 2008:261). Menurut Boyatzis (1982: 23) dalam Sudarmanto (2009:23), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan

METODE

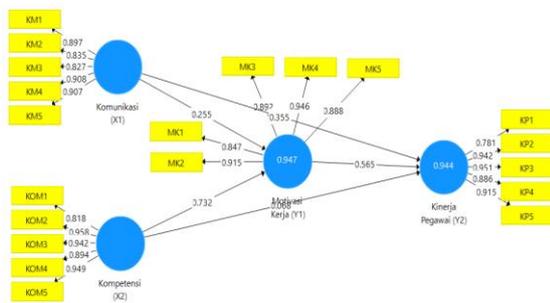
Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 174 orang. Dalam penelitian ini digunakan teknik *Slovin*. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling

(SEM) yang berbasis komponen atau varian.

HASIL

Uji validitas *convergent* indikator refleksif dapat dilihat dari *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*. Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. Idealnya indikator yang valid adalah indikator yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70.

Gambar 2. Hasil Uji Validitas *Convergent* Variabel



Sumber: Output SEM PLS (2023)

Berdasarkan Gambar 2. menunjukkan nilai *loading factor* konstruk masing-masing variabel memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi, yaitu di atas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh indikator menunjukkan *convergent validity* yang baik.

Validitas *discriminant* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan, sebagai berikut: (1) **Cross Loading**; Hasil uji *validitas discriminant* menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh indikator dari masing-masing konstruk mempunyai korelasi yang tinggi terhadap variabel konstraknya. Nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variable laten telah memiliki nilai *loading factor* yang paling besar di banding nilai *loading variable* laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik. (2) **Akar Kuadrat (Square Roots) Average Variance Extracted (AVE)**; Nilai *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang

lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik. Tingkat validitas yang baik dapat menjadikan konstruk yang lebih baik.

Reliabilitas dari suatu pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi dari instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk menguji suatu “kebaikan” dari pengukuran tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji *Cronbach’s Alpha* Konstruk Variabel

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai	0.845	0.625	0.891
Motivasi Kerja	0.776	0.599	0.856
Komunikasi	0.946	0.823	0.959
Kompetensi	0.836	0.670	0.890

Sumber: Output SEM PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk variabel mulai dari komunikasi, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach’s Alpha Composite Reliability* diatas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen / kriterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya (eksogen/prediktor). *R-squared* hanya ada untuk variabel endogen.

Tabel 3. Hasil Uji *Goodness of Fit–Inner Model*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja	0.947	0.966
Kinerja Pegawai	0.944	0.950

Sumber: Output SEM PLS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai *predictive relevance (R²)* = 0.970 atau 97.0%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh variabel komunikasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 97.0%. Sisanya 3.0% dijelaskan oleh variabel lain yang

tidak terdapat dalam model penelitian ini. Model ini dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Artinya R^2 yang diperoleh dapat dikatakan model yang terbentuk dan memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena diperoleh nilai diatas 60%.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang akan memperlihatkan nilai hubungan ke tujuh hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*) pada setiap jalur pengaruh antara variabel. Untuk membuktikan hipotesis diterima, apabila nilai $P\text{-value} < 0,05$ (level alpha 5%) atau tingkat error dalam pengujian. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel, pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pada data penelitian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Bukti Empiris
H ₁ X1 → Y1	0.255	0.131	0.088	2.081	0.000	Diterima
H ₂ X2 → Y1	0.732	0.422	0.143	6.010	0.000	Diterima
H ₃ X1 → Y1	0.355	0.298	0.083	3.916	0.013	Diterima
H ₄ X2 → Y2	0.068	0.136	0.031	0.378	0.001	Diterima
H ₅ Y1 → Y2	0.565	0.623	0.164	3.116	0.002	Diterima

Sumber: Output SEM PLS (2023)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Bukti Empiris
H ₆ X1 → Y1 → Y2	0.575	0.285	0.218	3.653	0.001	Diterima
H ₇ X2 → Y1 → Y2	0.647	0.426	0.262	4.975	0.000	Diterima

Sumber: Output SEM PLS (2023)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa komunikasi yang terjadi pada pegawai Bawaslu sudah berjalan dengan efektif dimana terjalinnya komunikasi dua arah baik pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya dan proses pesan yang di sampaikan mudah untuk di mengerti sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Dalam teori Pace & Faules (2015) bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai pemindahan (*transfer*) atau pertukaran (*exchange*) informasi antar pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) yang ditujukan untuk mengubah tingkah laku.

Menurut Sutardji (2016) dan Wibowo (2014), Komunikasi dapat diartikan sebagai

proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Oleh sebab itu, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya. Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain. Akan tetapi, komunikasi hanya akan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sama oleh penerima pesan tersebut.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursyah dan Abdi (2018), komunikasi interpersonal mampu mempengaruhi motivasi dan kinerja secara signifikan. Sejalan dengan penelitian Saril (2016), komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya pegawai mempunyai pemahaman tugas dan tanggungjawab sebagai pelaksana pemilu dan mempunyai kemampuan di dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan cukup baik. Seperti yang dinyatakan oleh Spencer (2014) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Lebih lanjut Sudarmanto (2016: 49), mengatakan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Bawaslu berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam

pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan analisis deskriptif responden diketahui bahwa kompetensi pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum di Kabupaten Kuantan Singingi secara umum berada pada katagori yang cukup baik, dengan nilai rata-rata 3,34. Hal ini menggambarkan bahwa di dalam bekerja pegawai mempunyai pemahaman dan kemampuan di dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan cukup baik. Indikator tertinggi terletak pada kemampuan dengan rata-rata nilai 3,55 (Baik).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Prasetyo (2018) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Diana (2017) hasilnya menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Djuwita (2018), yang mengatakan hasilnya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maknanya adalah bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.355 dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya semakin baiknya komunikasi yang terjalin sesama pegawai akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karena komunikasi yang terjalin dapat mempermudah pekerjaan sehingga menjadi lebih efektif.

James A. F. Stoner (2016), mengatakan komunikasi suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain. Komunikasi Dalam Organisasi (*Organization Communications*), yaitu proses di mana pembicara memberikan informasi secara sistematis dan

memindahkan pengertian kepada orang-orang di dalam organisasi dan juga kepada orang-orang dan lembaga-lembaga di luar organisasi namun masih terkait dengan organisasi tersebut.

Dalam penelitian Nursyah dan Abdi (2018), komunikasi interpersonal mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sejalan dengan penelitian Saril (2016), komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maknanya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.068 dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya jika seseorang pegawai mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja pegawai juga akan baik karena pegawai memahami tugas.

Dalam teori Robin (2013), menjelaskan, bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kapasitas setiap orang untuk mengerjakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut didasarkan pada faktor fisik dan faktor intelektual. Secara umum pegawai yang diharapkan dalam organisasi atau instansi adalah pegawai yang memiliki kompetensi untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Prasetyo (2018) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Diana (2017) hasilnya menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Djuwita (2018), yang mengatakan hasilnya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Fahmi (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Hendri dan Akmal (2015), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang di berikan dan mampu menyelesaikan dengan baik.

Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maknanya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.565 dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya pegawai saat bekerja pegawai sangat tekun dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tidak mudah untuk menyerah dalam mengerjakan sesuatu hingga hal yang dikerjakan terlaksana dan mampu untuk berorientasi masa depan sesuai harapan masyarakat / stockholder.

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Mangkunegara (2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor faktor motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu faktor adalah dengan motivasi kerja, karena motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Mangkunegara (2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Peranan dan cara kerja pegawai harus berubah sesuai dengan tuntutan. Motivasi kerja yang melibatkan seluruh struktur organisasi semakin terasa dengan

adanya peningkatan kesadaran setiap pegawai terhadap pekerjaannya.

Herzberg mengatakan yang mempengaruhi Motivasi Kerja seseorang yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Yang dimaksud faktor motivator adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Motivasi kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi kerja yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Hasil Penelitian yang berkaitan dengan Motivasi terhadap kinerja. Penelitian Romualdus (2014) pada Bawaslu Kabupaten Flores Timur menghasilkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Windy (2018) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja Bawaslu (studi kasus pada Bawaslu di Surabaya), bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya sehingga akan mengerti apa yang harus dilakukan dengan tugas yang diembannya.

Tanpa adanya komunikasi dalam perusahaan maka individu tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaannya. Disamping itu komunikasi dalam suatu perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas, menyelesaikan konflik, mengembangkan kualitas karyawan serta dapat membentuk hubungan profesional dan lingkungan yang kondusif (Handoko, 2016). Menurut Mangkunegara (2016) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dalam penelitian Nursyah dan Abdi (2018), komunikasi interpersonal mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan melalui motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian Saril (2016), komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja

Dengan motivasi yang tinggi didalam diri pegawai ditambah dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi tentunya akan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh pegawai ditambah lagi dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang semakin baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini mendukung teori dari Armstrong (2016) bahwa manajemen kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan output dan outcome (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Hasil penelitian ini mendukung Dhermawan, Sudbiya dan Utama (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Ester Manik dan Wiarah (2014) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi, terhadap motivasi dan berimplikasi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016) hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh beserta pembahasan yang sudah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Fredson Kotamena^{1*}, P. S. (2020). Competence Or Communication: From Hr Professionals To Employee Performance Via Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL. 22, NO. 1, MARCH 2020, Pp. 33-44. JMK, VOL 22, No. 1, MARCH 2020, 33–44 DOI: 10.9744/Jmk.22.
- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad Faisal A. Sapada, dkk, 2017, The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and

- employees performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)* || Volume || 6 || Issue || 12 || Pages || PP 28-36 || 2017 ||
- Badri, Sofyan. 2012. *Metode Statistika untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bennie and Raj Mestry, 2019, The work ethic of principals in the management of change: A South African perspective, paper, http://www.acel.org.au/conf07/paper_s.php, 2019.
- Fadillah, Bateman, S. Dan Snell, S. 2015. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia Pendidikan yang Kompetitif*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ferdinand Agusty, 2016, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fahmi Syahrudin, 2016, *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai UPTD Jatingaleh Kota Semarang*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Grobler.
- Jumiati, Sasmita, 2013, *Metode Penelitian Untuk Penulisan (Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Pekanbaru Unri Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Karyoto, 2017, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Kabupaten Batang*.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2008. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Miller, Michael J., David J. Woehr and Natasha Hudspeth, The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 2002, Vol. 60.
- Moh. Ali Shahab, The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 5, June 2014, PP 69-77.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai Veithzal, dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks