

**PENGARUH PEMBERITAAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA HUMAS PADA KOMPONEN DILINGKUP  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

**MUH. ZHAFRI**

*Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang*

*dosen01823@unpam.ac.id*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui fenomena dan kesimpulan mengenai pengaruh variabel pemberitaan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Humas di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heterokendatisitas, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu penggunaan semua anggota populasi sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini 135 Pegawai Negeri Sipil di bagian Humas Kementerian Dalam Negeri. Hasil uji penelitian sebagai berikut : hasil Uji Parsial t pertama menjawab H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu bahwa Pemberitaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil Uji Parsial t kedua menjawab H0 ditolak dan H2 diterima, yaitu bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil Uji Parsial ketiga menjawab H0 diterima dan H3 ditolak, yaitu bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil Uji Simultan F menjawab H0 ditolak dan H4 diterima, yaitu bahwa Pemberitaan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil bagian Humas di lingkungan Kementerian Dalam Negeri

**Kata kunci : Pemberitaan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja**

## Pendahuluan

Peran humas dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Dalam riset tentang kegiatan humas (*public relations*), ada dua peran besar yang secara konsisten muncul dalam kegiatan humas yaitu peran sebagai teknisi dan manajemen. Peran sebagai teknisi mewakili seni dari humas seperti menulis, mengedit, mengambil foto, menangani produksi komunikasi, membuat *event spesial*, dan melakukan kontak telepon dengan media.

Peran sebagai kepala divisi berfokus pada kegiatan yang membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah terkait humas. Kepala divisi humas melaksanakan tiga peran, pertama sebagai pemberi penjelasan, yaitu orang yang bekerja sebagai konsultan untuk mendefinisikan masalah, menyarankan pilihan, dan memantau implementasi kebijakan. Kedua sebagai fasilitator komunikasi, yaitu orang yang berada pada batas antara organisasi dengan lingkungan-nya yang menjaga agar komunikasi dua arah tetap berlangsung. Ketiga sebagai

fasilitator pemecahan masalah, yaitu orang yang bermitra dengan manajer senior untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah Lattimore (2010 : 34).

Fungsi paling dasar humas dalam pemerintahan adalah membantu menjabarkan dan mencapai tujuan program pemerintahan, meningkatkan sikap responsif pemerintah, serta memberi publik informasi yang cukup untuk dapat melakukan pengaturan diri sendiri. Jadi, humas pemerintahan bertugas menjalankan kegiatan kebijakan dan pelayanan publik dengan memberikan ber-bagai informasi tentang kebijakan pemerintahan yang mengikat rakyat atau masyarakat.

Kementerian Dalam Negeri dalam mempublikasikan peranan teknis humas yang sudah dijelaskan dalam konsep pertama humas sebelumnya, juga melakukan evaluasi secara berkala atas hal semua publikasi dilakukan oleh media masa yang disiarkan atau dipublikasikan seperti berita *hard news*, *straight news*, *indepth news* maupun *patcher* menyangkut Kementerian Dalam

Negeri.

Indonesia Indicator (2018) IMM adalah sistem yang bekerja 24 jam secara real time, melakukan media monitoring untuk mengumpulkan content media online, cetak, dan TV. Kemudian, memberikan kajian secara lengkap mulai dari *timeline*, *influencers*, *media*, *sentiment*, *comparison*, dan penelusuran terhadap detail obyek pemberitaan. Sistem mengambil dan mengelola miliaran data dari 2000 lebih media online seluruh dunia, 120 media cetak, 8 stasiun televisi dan media sosial.

Sistem mengukur opini masyarakat terhadap suatu issue, tokoh, organisasi, program, kebijakan, dan issue lain. Sistem akan secara otomatis menganalisis berita, laporan, dan masukan lain untuk menentukan sentimen masyarakat dan media terhadap isu yang ada.

Selain menjadi tugas pokok dalam menyelenggarakan fungsi hubungan masyarakat melalui pengelolaan penyampaian pemberitaan bulanan yaitu laporan IMM, dalam rangka pembentukan opini

masyarakat yang positif bagi pelaksanaan tugas dari semua lini bagian di Kementerian Dalam Negeri. Eksistensi Humas dalam suatu lembaga/instansi pemerintah merupakan keharusan secara fungsional dan operasional. Kelengkapan ini dianggap sangat penting karena falsafah Negara dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat seperti yang dikehendaki dalam bentuk Negara yang menganut sistem demokrasi. Sebagai Negara demokrasi, humas berfungsi melayani rakyat, karena rakyat turut mengawasi setiap kegiatan pemerintah, apabila tidak sesuai dengan aspirasi rakyat, rakyat secara cepat akan mengkritiknya.

Sumadiria (2005 : 64) Berita adalah sebuah informasi yang penting dan menarik perhatian serta menarik minat khalayak pendengar. Berita adalah laporan tentang suatu peristiwa, opini, kecondongan, situasi, kondisi interpretasi yang penting, menarik, masih baru dan harus disampaikan secepatnya kepada khalayak. Berita adalah laporan tentang fakta atau ide yang dapat menarik perhatian pembaca, karena sesuatu yang luar biasa,

penting, mencakup sisi human interest seperti humor, emosi dan ketegangan.

Tantangan terbesar dalam menjalankan organisasi pemerintahan di era globalisasi ini adalah bagaimana melaksanakan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradaban bangsa dan prinsip good governance dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara. Dalam menyajikan laporan kerja Humas harus berkerjasama dengan divisi-divisi lain yang ada di Kementerian Dalam Negeri, dikarenakan untuk sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan pada instansi/perusahaan yang berhubungan dengan instansi Kementerian Dalam Negeri.

Berdasarkan ekspose kementerian Kabinet Kerja 2016, kinerja Kementerian Dalam Negeri berdasarkan analisis pemberitaan Intelligent Media Management pada kabinet Jokowi-JK, selisih nilai presentase dengan pemberitaan tertinggi adalah 0,17%. Dugaan dari nilai selisih tersebut hal ini

disebabkan karena kurangnya ekspos/publikasi yang dilakukan oleh setiap komponen dilingkup Kementerian Dalam Negeri, dengan ini perlu diteliti lebih lanjut perihal Pemberitaan di Kementerian Dalam Negeri.

Fakta kompetensi di Kementerian Dalam Negeri pada divisi Humas, bahwa belum pernah melakukan pelatihan peningkatan kompetensi kehumasan di komponen lingkup Pusat Hubungan Masyarakat dan Penerangan. Pelatihan tersebut sangatlah penting dalam menunjang kerja para pegawai, dimana pegawai akan mengetahui standar yang harus dikerjakan dalam melaksanakan tugas maupun memecahkan suatu persoalan. Pelatihan ini diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dalam melakukan proses pemberitaan sehingga dapat dipublikasikan dan layak untuk dikonsumsi instansi maupun masyarakat.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam membantu perusahaan/institusi mencapai keberhasilan. Pemberian motivasi ini perlu

dikelola dengan baik oleh perusahaan, karena akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana perusahaan menyadari bahwa motivasi kerja pegawai akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Dalam kenyataannya pemberian motivasi tidak selalu berjalan dengan baik, hal ini masih terjadi ketidakadilan dalam pemberian motivasi terhadap pegawai Humas Kementerian Dalam Negeri.

Rasa aman adalah salah satu dari indikator motivasi, dengan adanya rasa aman pegawai dapat bekerja dengan tenang sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal, dalam pemberian fasum/fasilitas umum pada pegawai di Kementerian Dalam Negeri masih terjadi kesenjangan yang diterima kepada tiap-tiap pegawai. Fasilitas umum/personal pegawai Humas Kementerian Dalam Negeri masih terjadi kesenjangan pada penerimaannya, dampak dari ketidaksamaan fasilitas yang diterima pegawai diduga menjadi penurunan kinerja pegawai, dengan ini penulis akan melakukan

penelitian lebih lanjut perihal pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya Kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pada berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Benang merah perihal kajian kinerja pegawai yaitu, kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena kondisi kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri berdasarkan dari absensi pegawai yang berjumlah 135 dan terbagi dalam 12 unit eselon I di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Berikut data absensi yang diterima penulis dari bagian Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri :

Tabel Absensi 12 Bagian di Lingkungan

No	Bulan	Keterangan			Jml	Presen
		Ijin	Sakit	Alpa		
1	Jan	15	20	8	43	10,17%
2	Feb	12	18	7	37	8,75%
3	Mar	8	18	5	31	7,33%
4	Apr	9	17	8	34	8,04%
5	Mei	17	19	8	44	10,40%
6	Juni	15	20	3	38	8,98%
7	Juli	8	12	5	25	5,91%
8	Agt	7	17	4	28	6,62%
9	Sept	11	18	4	33	7,80%
10	Okt	12	21	8	41	9,69%
11	Nov	15	14	6	35	8,27%
12	Des	13	18	3	34	8,04%
Jumlah		142	212	69	423	100,00%

Kementerian Dalam Negeri

Sumber : Bagian Humas Pusat Penerangan Kemendagri, Tahun 2017

Berdasarkan dari absensi pada tabel di atas menunjukkan rendahnya kedisiplinan pegawai, dari ketidakhadiran pegawai tersebut akan memperlambat pencapaian tujuan kerja yang sudah ditetapkan, dugaan rendahnya kedisiplinan ini yaitu kesenjangan pemberian fasum/

fasilitas umum yang sudah dijelaskan. Dengan ini dianggap perlu penulis melakukan penelitian lebih lanjut untuk mencari pemecahan masalah perihal kedisiplinan, agar absensi pada pegawai Humas Kementerian Dalam Negeri menjadi lebih baik.

Pada penelitian ini penulis berfokus pada 4 variabel yaitu Humas, Kompetensi dan Motivasi, karena variabel tersebut yang peneliti ingin mengetahui hubungan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai Humas Kementerian Dalam Negeri. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja pegawai pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Pemberitaan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Humas Pada Komponen Dilingkup Kementerian Dalam Negeri.”**

#### Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Pemberitaan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.

2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
3. Bagaimana pengaruh pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
4. Bagaimana pengaruh Pemberitaan, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Pemberitaan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberitaan, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.

### **Kajian Pustaka**

#### **Pemberitaan**

berita adalah suatu fakta atau ide atau opini aktual yang menarik dan akurat serta dianggap penting bagi sejumlah besar pembaca, pendengar maupun penonton.

#### *Indikator Berita/Humas*

Humas dalam menjalankan tugas dan fungsinya mempunyai ruang lingkup, dimana ruang lingkup tersebut menjadi acuan penting dalam setiap kegiatan humas. Dalam buku Komunikasi dan Hubungan Masyarakat Widjaja (2010 : 57) dikatakan bahwa indikator humas meliputi antara lain :

- 1) Pengumpulan dan pengolahan data  
Mengumpulkan dan mengolah data untuk keperluan informasi bagi masyarakat dan lembaga serta informasi umpan balik dari masyarakat.
- 2) Penerangan  
Mempersiapkan pemberian penerangan kepada masyarakat

tentang kebijakan dan pelaksanaan kegiatan lembaga melalui media massa.

### 3) Publikasi

Mengurus publikasi tentang kebijakan dan pelaksanaan kegiatan lembaga.

### **Kompetensi**

kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien sehingga dapat berjalannya visi dan misi sesuai apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara

harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu dengan ada suatu maksud atau tujuan yang mendorong melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta mungkin limpahan materi.

Muchdarsyah (2007 : 205) Mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberikan energi dan dorongan kejiwaan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Veithzal Rifai (2004 : 455) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku mencapai tujuan.

Menurut Onong Uchyana Effendy (2003 : 142). Motivasi adalah kegiatan yang memberikan dorongan kepada seseorang atau dari diri sendiri yang dikehendaki. Jadi dapat dikatakan motivasi berarti motif, daya gerak atau mengambil keputusan.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai pemberi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan dan membangkitkan semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Abraham H. Maslow dalam Silalahi, (2009 : 350) manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasinya pada lima tingkatan atau hirarki (*hierarchy of needs*).

#### 1) Kebutuhan Fisiologikal

Diebut juga sebagai kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang nyata, bahkan sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya, dan berlanjut hingga yang bersangkutan memasuki liang kubur

(*from womb to tomb*). Kebutuhan fisiologikal adalah kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, perlindungan fisik, sandang, pangan dan papan.

#### 2) Kebutuhan Akan Keamanan

Kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan-kebutuhan demikian yang sering kali dinamakan orang kebutuhan akan keamanan (*security needs*), dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya *fiscal* (bahaya kebakaran, atau serangan kriminal), keinginan untuk mendapatkan kepuasan ekonomi (*economical security*) preferensi terhadap hal-hal yang dikenal dan menjauhi hal-hal yang tidak dikenal, dan keinginan dan dambaan orang akan dunia yang teratur, serta yang dapat diprediksi.

#### 3) Kebutuhan sosial

Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ingin bersosialisasi terhadap orang lain, ingin diterima oleh rekan-rekannya dan ingin berbagai dan menerima sikap berkawan.

Walaupun banyak manajer sekarang keliru memahami adanya kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menanggapinya sebagai ancaman bagi organisasi mereka, hingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan pada tindakan-tindakan demikian.

#### 4) Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain.

#### 5) Kebutuhan Untuk Merealisasikan Diri

Pada puncak Hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasikan diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam kata seluas-luasnya. Seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

### **Kinerja**

Hadari Nawawi (2005 : 63) mengatakan bahwa Kinerja adalah

(a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya Kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik

itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Kinerja menurut A.A Anwar Prabu dalam Mangkunegara (2006 : 9) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2012 : 67) mengemukakan bahwa standar Kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu

kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar Kinerja.

Kriteria Kinerja menurut Suyadi Prawirosentono meliputi efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

Menurut Wirawan (2012 : 102) hal yang bisa dijadikan indikator Kinerja seorang pegawai adalah :

1) Tanggung Jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak

disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

#### 2) Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan dan rela menggorbankan waktunya demi selesainya pekerjaan.

#### 3) Kejujuran

Jujur adalah sikap atau sifat seseorang yang menyatakan sesuatu dengan sesungguhnya dan apa adanya, tidak ditambahi ataupun tidak dikurangi. Sifat jujur ini harus dimiliki oleh setiap manusia, karena sifat dan sikap ini merupakan prinsip dasar dari cerminan akhlak seseorang.

#### 4) Kedisiplinan

Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan

atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

#### 5) Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran, hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain seperti dosen mengajarkan mata kuliah kepada mahasiswa, dengan itu mahasiswa kan meendapatkan sebagian keahlian dari dosen tersebut. Contoh keahlian IT, akuntan, supir, hukum dan lain lain.

### **Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan asosiatif yang

menguji hubungannya kausal antara variabel independen yaitu Pemberitaan, Kompetensi, Motivasi, variabel dependen yaitu Kinerja.

Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 135, penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan jumlah 40 pernyataan dari keempat variabel menunjukkan bahwa butir pernyataan variabel Pemberitaan (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0.17 dengan 135 responden.

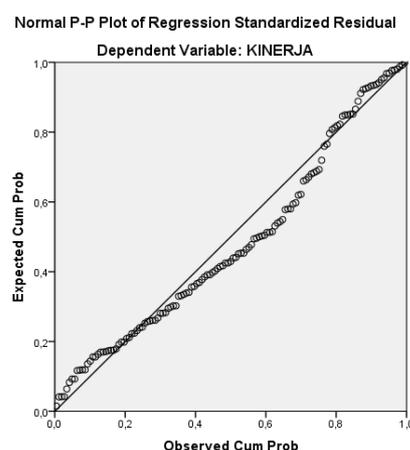
### Uji Reliabilitas

Variabel	Responden & Item		Keterangan	
	Responden	N Of Item	Cronbach A	Kategori
Pemberitaan	135	10	0.841	Sangat Reliabel
Kompetensi	135	10	0.756	Reliabel
Motivasi	135	10	0.854	Sangat Reliabel
Kinerja	135	10	0.810	Sangat Reliabel

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah sangat stabil dan konsisten. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha yang jauh lebih besar dari tingkat Reliabel > 0,60 (batas standar).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



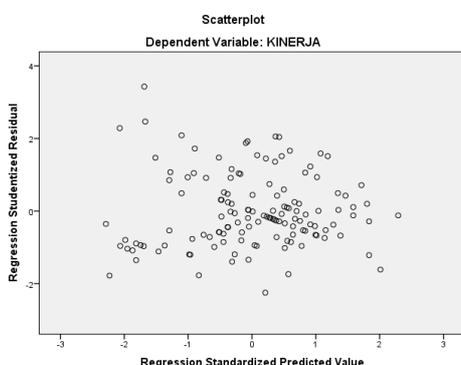
Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pemberitaan	.493	20.028
	Kompetensi	.838	10.194
	Motivasi	.537	10.864

Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF yang kurang dari 10.00, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas



Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja berdasarkan masukan dari variabel Pemberitaan, Kompetensi dan Motivasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas (independen variable) yaitu Pemberitaan (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat (dependen variable) yaitu Kinerja (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	38.327	4.235		9.051	.000
	Pemberitaan	.060	.125	.059	3.476	.005
	Kompetensi	.023	.081	.026	2.278	.001
	Motivasi	.016	.127	.015	1.423	.002

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rumus regresi sebagai berikut:  $Y = 38.327 + 0.060 X1 + 0.023 X2 + 0.016 X3 + e$

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai (0) maka variabel terikat (kinerja) sebesar 38.327.

2) Pemberitaan (X1) terhadap Kinerja (Y)

3) Nilai koefisien Pemberitaan untuk variabel X1 sebesar 0.060. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pemberitaan satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0.060 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4) Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien Kompetensi untuk variabel X2 sebesar 0.023. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompetensi satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0.023 dengan asumsi bahwa variabel

bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5) Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien Motivasi untuk variabel X3 sebesar 0.016. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0.016 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

**Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Pemberitaan (X1) Kompetensi (X2) Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.327	4.235		9.051	.000
	Pemberitaan	.060	.125	.059	3.476	.005
	Kompetensi	.023	.081	.026	2.278	.001
	Motivasi	.016	.127	.015	1.423	.002

Interprestasi dari tabel 4.18 di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pemberitaan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Terlihat pada kolom Coefficients model 1 terdapat nilai sig 0.005. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, atau nilai  $0.005 < 0.05$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 3.476 dengan t tabel 1.656. jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kesimpulan dari hasil uji t ini yaitu variabel Pemberitaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2) Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Terlihat pada kolom Coefficients model 1 terdapat nilai sig 0.001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, atau nilai  $0.001 < 0.05$ , maka H2 diterima dan H0 ditolak. Variabel X2

mempunyai t hitung yakni 2.278 dengan t tabel 1.656. jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kesimpulan dari hasil uji t ini yaitu variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3) Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Terlihat pada kolom Coefficients model 1 terdapat nilai sig 0.002. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, atau nilai  $0.002 < 0.05$ , maka H3 diterima dan H0 ditolak. Variabel X3 mempunyai t hitung yakni 1.423 dengan t tabel 1.656. jadi t hitung < t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X3 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kesimpulan dari hasil uji t ini yaitu variabel Motivasi tidak

memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.272	3	3.424	3.387	.005
	Residual	2397.061	131	18.298		
	Total	2407.333	134			

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 3.387 dengan nilai probabilitas sig 0.005. nilai F hitung  $3.387 > 2.44$  dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai  $0.005 < 0.05$ . Maka H4 diterima dan H0 ditolak, hasil ini menunjukkan variabel Pemberitaan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi R2 Square

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.065	.847	.798	4.278

Berdasarkan Tabel "Model Summary" dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberitaan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh sebesar 84.7% terhadap variabel Kinerja, sedangkan 15.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai R Square dibawah 5% atau cenderung mendekati nilai 0 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

1. Pemberitaan terhadap Kinerja pegawai bidang Humas di Kementerian Dalam Negeri, hasil uji t  $3.476 > 1.656$  maka variabel Pemberitaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
2. Kompetensi terhadap Kinerja pegawai bidang Humas di kementerian Dalam Negeri, hasil uji t  $2.278 > 1.656$  maka variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
3. Motivasi terhadap kinerja pegawai bidang Humas di Kementerian Dalam Negeri, hasil uji t  $1.423 < 1.656$  maka variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.
4. Hasil uji F  $3.387 > 2.44$ . Hasil Koefesien Korelasi 6.5% dan Koefesien Determinasi 84.7% maka variabel Pemberitaan,

Kompetensi dan Motivasi berpengaruh serta berkontribusi signifikan secara bersama terhadap Kinerja Pegawai bidang Humas Kementerian Dalam Negeri.

### Saran

1. Masyarakat dapat dengan mudah menikmati media massa dan sosial yang banyak tersebar di internet dengan fakta yang belum pasti kebenarannya, dengan itu akan berdampak terhadap pandangan persepsi, hal ini perlu diperhatikan pemerintah khususnya yang mengurus bagian pemberitaan.
2. Sikap perilaku, hal ini penting karena kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam berorganisasi, sehingga semua pekerjaan dan pemecahan masalah dapat diselesaikan dengan banyak kepala sehingga mendapatkan pemecahan yang tepat dan akurat.
3. Uang makan dan penghasilan pegawai (kompensasi) harus diperhatikan kembali agar pegawai lebih maksimal dalam bekerja.

4. Kejujuran menjadi indikator terendah pilihan karyawan, hal ini kiranya pimpinan mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kejujuran pegawai. Seperti dampak buruknya korupsi bagi pegawai dan keluarga.

#### Daftar Pustaka

- Abraham Maslow, 2006, *Motivation and Personality*, Rajawali, Jakarta
- Agustino, Leo, 2008, *Dasar – Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi, 2011, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi, Jakarta, PT, Rineka Cipta
- Azhar, 2011, *Media Pembelajaran*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Basri, Rivai, 2005, *Performance Appraisal*, PT Raja Grafindo, Persada, Jakarta
- Charnley, Mitchel V, 2001, *“Reporting”*, Ghalia Indonesia
- Dale, Timpe, 1999, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gramedia
- Effendy, Onong Uchjana, 2003, *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis* Bandung, PT Remaja Rosda Karya
- Garratt 2003, *Organization Behaviour*, Gramedia, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Semarang, Badan Penerbit UNDIP
- Handayanigrat, Soewarno, 1996, *Pengatur Ilmu Admi, Manajemen*, Jakarta, CV, Masasung
- Haris, Sumadiria, 2005, *Jurnalistik Indonesia, Menulis Berita dan Feature, Panduan Praktis Jurnalis Profesional*, Penerbit PT, Remaja
- Kencana, dkk, 2003, *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Lattimore, dkk, 2010, *Public Relations, Profesi dan Praktik*, Jakarta, Salemba
- Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, PT Refika
- Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi Bandung*, CV Pustaka Setia
- Muchdarsyah, 2007, *Produktivitas Apa dan Bagaimana kinerja*, Penerbit Bumi Aksara
- Nawawi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press

- Nazir, Moh, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*, Rineka, Cipta, Jakarta
- Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi komunikasi Plus , Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Rineka, Cipta, Jakarta
- Rivers, W,L, J,W Jensen, dan T, Peterson, (2008), *Media Massa dan Masyarakat, Modern CV* Pustaka Setia, bandung
- Robbins, Stephen, 2008, *Organizational Behaviour*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ruky, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta , PT, Gramedia, Pustaka utama
- Siagian, Sondang, 2002, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta, Penerbit Gunung Agung
- Silalahi, Ulber, 2009, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta
- Simon Devung, (2009), *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung, Alfabeta
- Suyatna, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Gramedia, Jakarta
- Sulistyo Basuki, 2004, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Sumadiria, AS Haris, 2008, *Jurnalistik Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama
- Toha, dkk, 2008, *Kompetensi dan Kinerja pegawai*, Jakarta, Pusat Penerbitan, Universitas Terbuka
- Veithzal Rivai, 2004, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers
- Wiryawan, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta
- Zwell Mitchel V, 2007, Charnley dalam bukunya Reporting edisi III

### **Sumber Lain**

- Undang-Undang No 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik

