



Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut

Andryanto Mochammad Fauzi Alamsyah

Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Garut

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena belum optimalnya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Permasalahan yang diteliti adalah pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dari responden ataupun sumber data lainnya yang akan digunakan oleh peneliti untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi dan komunikasi terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan teknik survey. Penelitian ini melibatkan 80 responden yang merupakan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ialah menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis utama menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $F_{hitung} 23.503 > F_{tabel} = 2.60$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak, sehingga motivasi intrinsik, kompetensi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut dengan besar pengaruh sebesar 62.8 %, sedangkan nilai sebesar 37.2% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel di luar yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

Kata Kunci : Work It Self, Achievement, Komunikasi non verbal, Kinerja.

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan di daerah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Fungsi dan tugas pokok Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah, Membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) yang diajukan oleh kepala daerah, Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan APBD. Dengan banyaknya serta pentingnya tugas yang diemban, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dibantu oleh Sekretariat Dewan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya.

Terkait dengan kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Garut pada saat ini masih rendah. Hal tersebut sesuai dengan survei atas kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Garut yang telah dilakukan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Garut masih belum optimal. Secara keseluruhan terdapat kesenjangan (gap) negatif untuk seluruh unsur terkait dengan penilaian kinerja dan harapan stakeholders terhadap pelayanan Sekretariat Dewan, dengan rata-rata nilai gapnya sebesar -9,68. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan stakeholders terhadap kinerja pelayanan Sekretariat Dewan masih relatif rendah karena

dari seluruh unsur yang diukur, hasil penilaian kinerja terhadap setiap unturnya masih di bawah nilai harapan. Hal tersebut tidak lepas dari rendahnya kinerja para pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan Marjani ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, terutama motivasi yang datang dari dalam diri mereka atau biasa disebut motivasi intrinsik, akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi (bisnis dan publik) pada prinsipnya selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian motivasi terutama motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai merupakan variabel penting dan perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2004:29) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Sementara menurut Spiering dalam Mangkunegara (2005:93) motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri”, artinya; motivasi seseorang akan dapat melakukan suatu aktifitas dengan secara maksimal apabila ada dua dorongan yaitu dorongan dari dalam dirinya sendiri dan dari luar untuk melaksanakan suatu aktivitas. Dalam semua kegiatan apapun motivasi diperlukan oleh seseorang, karena kegiatan atau aktifitas tanpa motivasi yang timbul dari dalam maupun dari luar individu kegiatan tersebut tidak akan mendatangkan semangat atau gairah pada individu itu sendiri dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan dari sebuah aktifitas.

Dalam hal motivasi, para pegawai sekretariat dewan yang dalam tugas kesehariannya banyak berinteraksi dengan Anggota Desa serta berbagai macam masyarakat dengan latar belakang yang beraneka ragam serta permasalahan yang cukup kompleks, penting sekali untuk memastikan bahwa para pegawai mempunyai motivasi yang datang dari dalam individu, sehingga dengan adanya motivasi yang datang dari dalam diri mereka, diharapkan pegawai dapat memerankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik tanpa harus dimotivasi dari luar.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Garut adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi. Miyawaki dalam Noor (2009:228) memberikan definisi “*competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level*”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Sementara Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa, “*a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and /or superior performance in a job or situation*”. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai

dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi . Untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka maka kompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaran et al. dalam Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan skill dan knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi.

Salah satu landasan prinsip ASN sebagai profesi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah kompetensi sesuai bidang masing-masing. Kompetensi seorang pegawai terdiri dari kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosiokultural. Hal ini berarti bahwa setiap ASN dituntut untuk mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya, karena tanpa kompetensi yang memadai dia tidak akan mampu menjalankan kewajibannya dengan baik.

Selain dari beberapa faktor di atas, kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi yang terjadi dalam organisasi tempat orang tersebut bekerja. Kinerja yang tinggi menandakan produktivitas yang tinggi pada sebuah organisasi. Tuntutan kinerja yang tinggi juga sangat dibutuhkan oleh organisasi seperti Sekretariat Dewan. Sebagai organisasi Sekretariat Dewan adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui komunikasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Salah satu hal yang menunjang kinerja pegawai Sekretariat Desa dalam melaksanakan tupoksinya adalah kemampuan untuk berkomunikasi, bukan hanya komunikasi antara sesama pegawai, pegawai dengan pimpinan, pegawai dengan anggota desa, namun juga komunikasi organisasi lintas sektoral serta pegawai dengan masyarakat.

Menurut Kohler (1981:31) komunikasi yang efektif penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Gibson (1997:56) juga menyatakan komunikasi antarpribadi yang efektif sangat penting untuk dapat mencapai kinerja yang efektif. Beberapa penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Solansky, 2018).

Dilihat dari konsep dan penelitian yang telah dilakukan, komponen penting dalam kinerja adalah bagaimana individu memiliki motivasi, kompetensi dan komunikasi sehingga mampu menyampaikan pesan-pesan yang menjadi tupoksinya dalam melaksanakan tugas, dalam hal ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

Adapun hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis Utama

| | | |
|----------------|---|--|
| H ₀ | : | Tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Garut |
| H ₁ | : | Terdapat pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Garut |

b. Sub-Sub Hipotesis

| | | |
|----|----------------|--|
| 1) | H ₀ | : Tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut |
| | H ₁ | : Terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut |
| 2) | H ₀ | : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut |
| | H ₁ | : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut |
| 3) | H ₀ | : Tidak Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut |
| | H ₁ | : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut |

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan teknik survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut yang berjumlah 100 orang. Dalam penentuan responden pada sistem sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah digunakan rumusan SLOVIN sehingga didapat jumlah responden sebanyak 80 orang yang masing-masing diambil 20 orang dari 4 bagian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis serta analisis koefisien korelasi untuk menerangkan kekuatan arah hubungan antara variabel independen dan dependen. Selanjutnya dilakukan analisis determinan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Dari hasil perhitungan deskriptif didapat hasil rata rata dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Kriteria Ketercapaian Skor tiap Variabel

| No | Variabel | Rata-Rata | Kategori |
|----|--------------------------------------|-----------|----------|
| 1 | Motivasi Intrinsik (X ₁) | 3,77 | Baik |
| 2 | Kompetensi (X ₂) | 3,73 | Baik |
| 3 | Komunikasi (X ₃) | 4,10 | Baik |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | 4,00 | Baik |

Sumber : Data Primer diolah kembali

Berdasarkan tabel kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian maka ketercapaian skor tiap variabel pada tabel 4.106 di atas menunjukkan skor rata-rata variabel Komunikasi (X₃) lebih tinggi dibanding variabel lain. Sedangkan skor rata-rata untuk variabel Kompetensi (X₂) lebih rendah dibanding variabel lainnya. Selain itu pada tabel 4.106 di atas juga menginformasikan bahwa variabel komunikasi (X₃) mempunyai variasi lebih tinggi dibanding variabel lainnya,

artinya dalam kondisi yang sebenarnya pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut mempunyai komunikasi yang baik serta mempunyai semangat untuk dapat meningkatkannya.

3.2 Analisa Korelasi

Berdasarkan pada hasil perhitungan mengenai hubungan antar variabel independent diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Korelasi Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi

| Variabel | Motivasi intrinsik | Kompetensi | Komunikasi |
|--------------------|--------------------|------------|------------|
| Motivasi intrinsik | 1.000 | .630 | .551 |
| Kompetensi | .630 | 1.000 | .451 |
| Komunikasi | .551 | .451 | 1.000 |

Sumber : Hasil Pengolahan

Hubungan variabel antara motivasi intrinsik dengan kompetensi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,630. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan positif dengan tingkat hubungan yang kuat.

Hubungan variabel antara motivasi intrinsik dengan komunikasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,551. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat.

Hubungan variabel antara Kompetensi dengan Komunikasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,451. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 3. Hasil Pengaruh Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

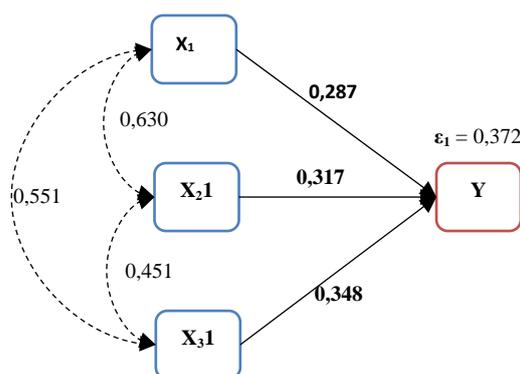
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | 4.307 | 2.277 | | 1.892 | .059 |
| X1 | .235 | .036 | .287 | 6.527 | .000 |
| X2 | .357 | .046 | .317 | 7.734 | .000 |
| X3 | .297 | .033 | .348 | 9.117 | .000 |

Sumber : Hasil Pengolahan

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh hasil koefisien jalur dengan persamaan:

$$Y = 0,287X1 + 0,317X2 + 0,348X3 + \varepsilon1$$

Jika persamaan tersebut digambarkan maka akan seperti :



Gambar 1. Pengaruh Struktur serta Koefisien Jalur motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan, maka diperoleh besarnya pengaruh Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai Seekretariat DPRD Kabupaten Garut dapat diartikan bahwa:

Terdapat derajat kontribusi dari Motivasi intrinsik (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) yang besarnya 0,287 (ρ_{YX1}). Sehingga semakin baik motivasi intrinsik, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,287.

Terdapat derajat kontribusi dari Kompetensi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) yang besarnya 0,317 (ρ_{YX2}). Sehingga semakin baik kompetensi, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,317.

Terdapat derajat kontribusi dari Komunikasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) yang besarnya 0,348 (ρ_{YX2}). Sehingga semakin baik Komunikasi, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,348.

Pengaruh variabel di luar model adalah sebesar 0,372 ($\rho_{Y\epsilon1}$).

Tabel 4. Uji Pengaruh Simultan X1, X2, dan X3 terhadap Y

| pModel | R | R Square | Adjusted R Square | Change Statistics | | | | |
|--------|-------------------|----------|-------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .792 ^a | .628 | .625 | .628 | 211.625 | 3 | 376 | .000 |

Sumber : Hasil Pengolahan

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat bahwa pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,628, artinya bahwa hasil tersebut menandakan bahwa 62,8% variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

| Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung Melalui | | | Jumlah Pengaruh Tidak Langsung | Total Pengaruh |
|--------------|-------------------|---------------------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|
| | | Motivasi intrinsik | Kompetensi | Komunikasi | | |
| X1 | 8.24% | | 5.73% | 5.50% | 11.23% | 19.47% |
| X2 | 10.05% | 5.73% | | 4.98% | 10.71% | 20.76% |
| X3 | 12.11% | 5.50% | 4.98% | | 10.48% | 22.59% |
| Total | 30.40% | 11.23% | 10.71% | 10.48% | 32.42% | 62.82% |

Sumber : Hasil pengolahan

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengaruh langsung variabel motivasi intrinsik terhadap Kinerja pegawai sebesar 8,24% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 11,23% melalui 2 variabel yang lain, yaitu kompetensi sebesar 5,73% dan melalui komunikasi sebesar 5,50%. Pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, yaitu melalui kompetensi dan komunikasi hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik bukan salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Meskipun demikian motivasi intrinsik berperan dalam pengambilan keputusan, dengan motivasi intrinsik yang baik dan bagus, maka kinerja pegawai akan terwujud.

Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai sebesar 10,05% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 10,71% melalui 2 variabel yang lain, yaitu motivasi intrinsik sebesar 5,73% dan Komunikasi sebesar 4,98%. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi belum bisa memberikan kinerja pegawai secara langsung, tetapi harus ditunjang dengan motivasi intrinsik dan komunikasi. Dengan 2 variabel tersebut kompetensi baru bisa dirasakan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

Pengaruh langsung variabel Komunikasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 12,11% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 10,48% melalui 2 variabel yang lain, yaitu motivasi intrinsik sebesar 5,50% dan Kompetensi sebesar 4,98%. Pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang dirasakan oleh para karyawan memberikan dampak yang langsung diperoleh oleh karyawan tetapi komunikasi tersebut harus diberikan dengan cara yang berbeda sehingga pegawai Sekretariat DPRD merasa bahwa yang sedang diberikan itu adalah komunikasi.

Berdasarkan pada perhitungan tersebut pengaruh parsial atau individu yang paling besar adalah variabel komunikasi sebesar 22,59% terhadap Kinerja pegawai, kompetensi sebesar 20,76% berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 19,47%. Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja pegawai, pimpinan harus memberikan komunikasi yang dapat diterima langsung oleh pegawai, serta mendorong agar para pegawai meningkatkan kemampuan komunikasi mereka, dengan kata lain komunikasi tidak bisa memberikan pengaruh terbesar tanpa ditunjang oleh motivasi intrinsik dan kompetensi, sehingga ketiga variabel tersebut harus saling mendukung. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Selain ketiga variabel diatas masih banyak variabel yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai karena berdasarkan pada pengaruh diluar model, yaitu sebesar 37,2%, artinya bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian sebesar 37,2%, yaitu seperti kepemimpinan, program kesejahteraan, kebijakan, dll.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi intrinsik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Motivasi intrinsik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Struktural | Koefisien Jalur | t_{hitung} | t_{tabel} | Kesimpulan |
|--------------|-----------------|--------------|-------------|---|
| ρ_{YX1} | 0,287 | 6,527 | 1,999 | H₀ ditolak , terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. |

Sumber : Hasil pengolahan

Untuk koefisien jalur X1 terhadap Y sebesar 0,287 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,527 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} yaitu 1,999, sehingga $t_{hitung} = 6,527$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,999$, maka H₀ ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian maka terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut

3.3.2 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Struktural | Koefisien Jalur | t_{hitung} | t_{tabel} | Kesimpulan |
|--------------|-----------------|--------------|-------------|---|
| ρ_{YX2} | 0,317 | 7,734 | 1,999 | H₀ ditolak , terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai. |

Sumber : Hasil pengolahan

Untuk koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar 0,317 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,734 dengan taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel} = 1,999$, karena $t_{hitung} = 7,734$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,999$, maka H₀ ditolak atau dengan kata lain Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

3.3.3 Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Struktural | Koefisien Jalur | t _{hitung} | t _{tabel} | Kesimpulan |
|--------------|-----------------|---------------------|--------------------|---|
| ρ_{YX3} | 0,348 | 9,117 | 1,999 | H₀ ditolak , terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. |

Sumber : Hasil Pengolahan

Untuk koefisien jalur X3 terhadap Y sebesar 0,348 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,117 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} = 1,999, sehingga dikarenakan t_{hitung} = 9,117 lebih besar dari t_{tabel} = 1,999, maka H₀ ditolak atau dengan kata lain Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian maka terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

3.3.4 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi intrinsik (X1), Kompetensi (X2), dan Komunikasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y),

Tabel 9. Hasil Uji Motivasi Intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

| Struktural | f _{hitung} | f _{tabel} | Kesimpulan |
|--------------------|---------------------|--------------------|--|
| $\rho_{YX1,X2,X3}$ | 211,625 | 2,60 | H₀ ditolak Terdapat pengaruh Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. |

Sumber : Hasil Pengolahan

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 211.625 dimana kriteria penolakan H₀ jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau F₀ > F_{tabel}, dengan derajat bebas v₁=3-1 dan v₂ = 80 – 3 dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F_{tabel} = 2,60. Dikarenakan nilai F_{hitung} = 211.625 lebih besar dari F_{tabel} = 2,60 maka H₀ ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai, atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai sebesar koefisien determinasinya (R²) = 0,628 atau 62,8% dan pengaruh variabel diluar model sebesar 37.2% (Errorvar = 0,372).

4. Kesimpulan

Hubungan variabel antara motivasi intrinsik dengan kompetensi profesional merupakan hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat. Hubungan variabel antara motivasi intrinsik dengan komunikasi memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat.

Sementara Hubungan variabel antara Kompetensi profesional dengan Komunikasi memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan, maka diperoleh besarnya pengaruh Motivasi intrinsik, Kompetensi profesional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi intrinsik, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 28,7%. Semakin baik Kompetensi profesional, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 31,7%. Semakin baik Komunikasi, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 34,8%.

Berdasarkan perhitungan statistik didapat dilihat bahwa pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel Motivasi intrinsik, Kompetensi profesional dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,628, artinya bahwa hasil tersebut menandakan bahwa 62,8% variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi intrinsik, Kompetensi profesional dan Komunikasi. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh langsung variabel motivasi intrinsik terhadap Kinerja pegawai sebesar 8,24% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 11,23% melalui 2 variabel yang lain, yaitu kompetensi profesional sebesar 5,73% dan melalui komunikasi sebesar 5,50%. Pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, yaitu melalui kompetensi profesional dan komunikasi hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik bukan salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Meskipun demikian motivasi intrinsik berperan dalam pengambilan keputusan, dengan motivasi intrinsik yang baik dan bagus, maka kinerja pegawai akan terwujud.

Pengaruh langsung variabel Kompetensi profesional terhadap Kinerja pegawai sebesar 10,05% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 10,71% melalui 2 variabel yang lain, yaitu motivasi intrinsik sebesar 5,73% dan Komunikasi sebesar 4,98%. Pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional belum bisa memberikan kinerja pegawai secara langsung, tetapi harus ditunjang dengan motivasi intrinsik dan komunikasi. Dengan 2 variabel tersebut kompetensi profesional baru bisa dirasakan oleh pegawai.

Pengaruh langsung variabel Komunikasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 12,11% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 10,48% melalui 2 variabel yang lain, yaitu motivasi intrinsik sebesar 5,50% dan Kompetensi profesional sebesar 4,98%. Pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang dirasakan oleh para karyawan memberikan dampak yang langsung diperoleh oleh karyawan tetapi komunikasi tersebut harus diberikan dengan cara yang berbeda sehingga pegawai merasa bahwa yang sedang diberikan itu adalah komunikasi.

Berdasarkan pada perhitungan tersebut pengaruh parsial atau individu yang paling besar adalah variabel komunikasi sebesar 22,59% terhadap Kinerja pegawai, kompetensi profesional sebesar 20,76% berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 19,47%. Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja pegawai, pimpinan harus memberikan komunikasi yang dapat diterima langsung oleh pegawai, serta mendorong agar para pegawai meningkatkan kemampuan komunikasi mereka, dengan kata lain komunikasi tidak bisa memberikan pengaruh

terbesar tanpa ditunjang oleh motivasi intrinsik dan kompetensi, sehingga ketiga variabel tersebut harus saling mendukung. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan kinerja pegawai bagi karyawan.

Daftar Pustaka

I. Buku-Buku

- Amabile, M, 1993, *Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace*. Human Resource Management Review. 3 (3), 185-201.
- Amabile, M, 1994, *The work preference inventory: Assessing intrinsic dan extrinsic motivational orientation*. Journal of Personality and Social Psychology, 66(5), 950-967.
- Andrew , D,J, 2005, *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Anonim, 1994, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Balai Pustaka. Jakarta
- Arep, Ishak & Hendri, T, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arni, M, 2005, *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A.S Welson, Y. Rompas Deysi. L. Tampongangoy (2016) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur Di Sekretariat Daerah Kota Tomohon
- B. Siswanto Sastrohadwiryo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bacal, Robert. Performance Management, 1999, *McGraw-Hill Companies*, Inc. NewYork USA.
- Darwis 2002, h. 111, Mengemukakan Bahwa Komunikasi Dan Organisasi Memiliki Keterkaitan Yang Sangat Erat
- Deci. E. L & Ryan R.M, 2000, *The What and Why of Goal Pursuit: Human Needs and the Self - Determination of Behavior*. U.S: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Dharma, A, 1991, *Manajemen Prestasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Dirgagunarsa, S, & DR., 1992, *Pengantar Psikologi*, Jakarta : Mutiara Sumber Widya,
- Djarmiko, Hayati, Y, 2005, *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Dyah Rena Pusta (2011) dengan Judul “*FaktorFaktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana*” Master Thesis, Institut Pertanian Bogor
- E. Mulyasa, 2004, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Effendi, E. Usman, & Praja, J, 1989, *Pengantar Psikologi*, Angkasa, Bandung,
- Effendy, Uchjana, O, 1998, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung PT. Remaja Rosda Karya
- Gibson, James L, 1997, *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, 1992, *Media Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Handyaningrat, S, 2006, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung
- Handoko T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan sumberdaya manusia*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hariandja, Efendi, M,T, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta, PT Gasindo
- Hasibuan, M, 2009, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara
- Hennesey, B.A & Amabile, T.A, 2010, *Creativity*. Annual Review Psychology, 61, 569-598.

- Hennessey, B.A & Amabile, T. M, 2005, *Extrinsic and intrinsic motivation*. Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior, 1(1), 3- 23.
- Husein, U, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,
- Jahari, J & Sutikno, S,M, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Klingner, Donald E, & Nalbandian, John. 1985, *Public personnel Management: Context and Strategies*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Koentjaraningrat & A.A Loedin, 1985, *Ilmu-Ilmu Sosial dalam Pembangunan Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia
- Makmun, A,S, 2003, *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda Karya Remaja.
- Mangkunegara, A.A.AP, 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.AP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyana, D, 2003, *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyana,D, 2000, “ *Ilmu Komunikasi, Pengantar*” Bandung : Remaja Rosadakarya
- Noor, M, K. B & Dola K 2009, *Job Competencies for Malaysian Managers in Higher Education Institution*. Asian Journal of Management and Humanity Sciences, Vol. 4, No. 4, pp. 226-240.
- Prayitno, E, 2003, *Motivasi dalam Belajar*, Jakarta : Depdikbud
- Purwanto, N, 1992, *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset. . (2006). Psikologi pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- R. Wayne & Faules, Don F, 2000. “Komunikasi Organisasi” ,ROSDA, Bandung.
- Ranupandojo, H & Husnan, S, 1996, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF
- Rasul, S, 2000, *Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Lembaga Administrasi Negara*, Jakarta
- Reed, B & O.Haroldsen, E, 1979, *Taksonomi Konsep Komunikasi*. Surabaya: Papyrus
- Robbins & Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Safroni & Ladzi, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing
- Sardiman, A.M, 2001, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja GrafindoPersada. 224 hlmn.
- Sarwono, W, 1976, *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Bulan Bintang
- Sarwoto, 2011, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian & Sondang P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Slameto, 1987, *Belajar dan Faktir-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spencer, L.M & Spencer, S.M, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sukarna, 2011, *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Sutrisno, Edy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-5, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syamsi, I, 1994, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Thomas, Kenneth W, 2000, *Intrinsic and Extrinsic Motivation at Work: Building Energy and Commitment*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Wilbur, S, 1995, *The Process Effect Of Mass Communication*, University Of Illinois Press Urbana
- Author links open overlay panelT.T.Selvarajana Barjinder Singhb Stephanie Solansky Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees Journal of Business Research Volume 85 April 2018 Page 142154

- Extension Worker As A Leader To Farmers: Influence Of Extension Leadership Competencies And Organisational Commitment On Extension Workers' Performance In Yemen Ali Hassan Obaid Khalil • Prof. Dr. Maimunah Ismail •• Prof. Dr. Turiman Suandi ••• Prof. Dr. Abu Daud Silong Uluslararası Sosyal Aratırmalar Dergisi The Journal Of International Social Research Volume 1/4 Summer 2008
- Marjani, 2005, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Propinsi DKI Jakarta*. PPs Institut Pertanian Bogor.
- Mohamad Surya, 2003. *Psikologi Konseling*. Pustaka Bani Quraisy. Bandung
- Melinda, T, 2007, *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. STIE Mahardhika. Surabaya
- Munir, B, 2001, *Dinamika Kelompok, Penerapan dalam Laboratorium Ilmu Perilaku*. Universitas Sriwijaya, Palembang
- Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Padangsidimpuan Nnazlah Harapat, Universitas Sumatera Utara 2012
- Rahman, A, 2013, *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Ridwan, 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak, 2005, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Wahyuni, Lili (2009) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Komitmen Organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai variable intervening Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat*. Masters thesis, Diponegoro University
- Yunus, Eddy, 2012, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 16, Nomor 3, September 2012: 368-387

II. Dokumen

Statistik kesejahteraan Rakyat 2018

Peraturan Menteri Aparatur Negara Nomor Kep/120/M.Pan/9/2004 Tentang *Jabatan Fungsional*

Peraturan Menteri Aparatur Negara Nomor 30 Kep/120/M.Pan/9/2019 Tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*