

**HUBUNGAN KEMAMPUAN KERJA DAN KOMUNIKASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN BANGGAI**

ANDI MUH. KAHFI*
JURTAN LATUBA**

***Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Luwuk**

****Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Muhammadiyah Luwuk**

Email: jurtan_latuba@yahoo.co.id

HP = 082292505389

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dan komunikasi pegawai secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai dan dari kedua variabel tersebut, manakah variabel yang dominan berhubungan. populasi dalam penelitian adalah seluruh konsumen yang pernah membeli pegawai, sampel diambil secara *incidental sampling* di sebuah Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai khusus penjualan produk pegawai dalam kurun waktu 30 hari dan diperoleh 50 orang responden. Data yang dijarah melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif dan statistik regresi linear berganda melalui program *SPSS versi 20.0*. Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan kerja, dan komunikasi pegawai secara parsial maupun simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai, koefisien korelasi 0,812 yang berarti hubungan antara kemampuan kerja dan kualitas pelayanan terhadap kinerja sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi 0,644 dapat diartikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan kualitas pelayanan sebesar 64,4 %, sedangkan sisanya sebesar 35,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kemampuan kerja, Komunikasi pegawai, Kinerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan bermacam-macam faktor untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Penelitian ini akan mengutamakan pada pemikiran manajemen yang lebih berorientasi pada faktor sumber daya manusia yaitu pegawai kantor, karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas kantor. Tercapainya tujuan kantor akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Terkait pelaksanaan tugas ini, maka peranan kinerja pegawai sangat menentukan kualitas seorang pegawai dalam suatu kantor. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara

memperhatikan kemampuan pegawai yang merupakan salah satu faktor penting mendapatkan hasil kerja yang optimal

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai, bahwa terdapat beberapa permasalahan kaitannya dengan kemampuan pegawai, karena kemampuan pegawai sampai saat ini masih kurang, seperti adanya sebagian pegawai yang apabila diberikan tugas oleh Pimpinan kadang kala tidak di selesaikan dengan tepat waktu, sehingga menimbulkan penumpukan pekerjaan.

Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu di curahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi timbulnya salah faham dan konflik.

Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Melalui pendekatan komunikasi antar pegawai, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan, akan berdampak pada terbentuknya budaya organisasi (*Organization Culture*), yaitu nilai dan kepercayaan yang menjadi titik pusat organisasi. Tujuan komunikasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian agar terjadi penyeteraan dalam kerangka referensi maupun bidang pengalaman.

Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai, ada beberapa permasalahan pada kinerja kaitannya dengan komunikasi pegawai seperti kurangnya terjadi komunikasi antara pimpinan dan bawahan seperti jarang nya pegawai di ajak berdiskusi oleh pimpinan dan sering terjadi kesalahpahaman antara sesama pegawai.

Dari permasalahan tersebut berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja tidak mencapai harapan. Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya kinerja sebagian pegawai di lingkungan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai tersebut, sudah barang tentu memerlukan kajian secara komprehensif terutama terhadap aspek-aspek yang erat kaitannya dengan latar belakang yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang terdapat di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya faktor kemampuan kerja dan komunikasi pegawai.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai ?
2. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai ?
3. Apakah terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dan komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai ?

Tujuan dan kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai. Untuk mengetahui hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dan komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai.

Kegunaan Penelitian yaitu secara teoritis memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia berupa tambahan referensi yang memungkinkan peneliti-peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian lebih lanjut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan kerja

Menurut Moenir (2006) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemudian menurut Thoha (2007) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Berdasarkan Robbins (2006), bahwa pengukuran kemampuan kerja pegawai meliputi dua ranah yaitu :

- 1) Pengalaman kerja pegawai, dapat dikatakan sebagai keahlian atau keterampilan khusus yang dimiliki pegawai, yang meliputi pelatihan yang pernah diikuti, yang mencerminkan kemampuan intelektual dan keterampilan
- 2) Pengetahuan dan pemahaman akan syarat pekerjaan pegawai. adalah segala hal yang layak dan tidak layak dikerjakan dengan baik oleh pegawai. Artinya, pengetahuan tentang syarat pekerjaan merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh pegawai

Menurut Watson Wyatt (dalam Fuad & Gofur Ahmad, 2009) kemampuan sebagai kemampuan pegawai melaksanakan kerja yang didukung oleh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Pendapat yang sama juga dikemukakan Nevizond Chatab (2007) yang menyebutkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai faktor utama yang menggerakkan perilaku individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Komunikasi Pegawai

Menurut Arni Muhammad (2009), dalam setiap organisasi sebagai suatu usaha kerjasama pada pokoknya terdapat dua jenis komunikasi dilihat dari sudut pelaksanaannya yaitukomunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang berlangsung dalam ruang lingkup/lingkungan organisasi/perusahaan yang terjadi di antara anggota organisasi. Komunikasi internal dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Komunikasi Vertikal, adalah proses penyampaian sesuatu informasi dari pihak pimpinan kepada bawahan (vertikal ke bawah) maupun dari pihak bawahan kepada pimpinan (vertikal ke atas).

Didalam komunikasi vertikal pimpinan memberikan perintah (instruksi), petunjuk, penjelasan, keterangan-keterangan, larangan-larangan dan bahkan berupa pemberian hukuman atau sanksi. Sedangkan bawahan memberikan laporan, pendapat, saran, gagasan (ide), kreativitas, inisiatif kepada pimpinan.

- b. Komunikasi Horisontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Komunikasi mendatar dilakukan bertujuan untuk :

- 1) Mengkoordinasikan tugas-tugas
- 2) Saling memberikan informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
- 3) Memecahkan masalah-masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama.
- 4) Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasidan juga antara bagian dengan bagian lainnya.
- 5) Manjamin pemahaman yang sama.
- 6) Mengembangkan sokongan interpersonal.

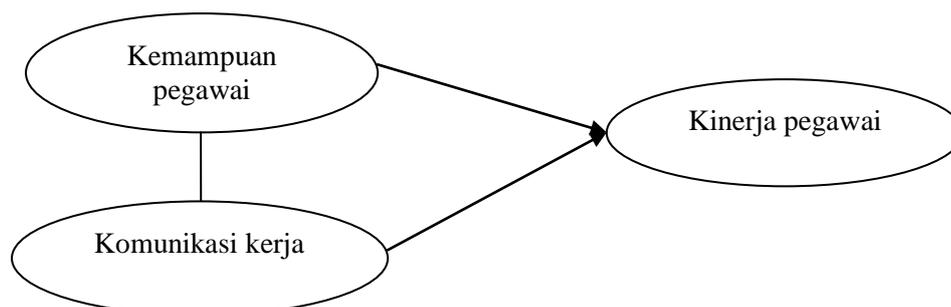
Hubungan horizontal diantara para pegawai sendiri juga dapat dipelihara oleh pimpinan dengan mengadakan pertemuan-pertemuan/kegiatan musyawarah, rapat, diskusi-diskusi.

Kinerja Pegawai

Hasibuan (2010) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Mangkunegara (2011) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009), kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, terbukti secara kongkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja pegawai dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah :

1. Diduga terdapat hubungan yang sangat kuat antarakemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai.
2. Diduga terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai.
3. Diduga terdapat hubungan yang kuat antarakemampuan kerja dan komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai yang berjumlah 64 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 64 orang, Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Kemampuan Kerja (X_1) adalah Semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, sikap mental maupun kondisi fisik pegawai yang bersangkutan dalam bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara berhasil guna sesuai dengan ketentuan yang berlaku. indikator kemampuan kerja di dalam penelitian ini adalah :

1. Pengetahuan yaitu khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tak langsung turut memperkaya kehidupan kita. Pengetahuan merupakan sumber jawaban bagi berbagai pertanyaan yang muncul dalam kehidupan. Tingkat pengetahuan seorang pegawai menjadi salah satu tolak ukur untuk menilai tingkat potensi keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
2. Keterampilan yaitu kemampuan kerja pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang sifatnya teknis atau keterampilan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas. kemampuan setiap pekerja/ individu dapat diklasifikasikan dalam tiga kelompok keterampilan dasar, yaitu : (1) keterampilan teknis (*technical skill*) yang berhubungan dengan aktifitas pelaksanaan pekerjaan; (2) keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

3. Sikap adalah kemampuan-kemampuan untuk menghasilkan sesuatu secara positif bagi organisasi. Kemampuan pribadi yang diminta dalam dunia kerja menyangkut kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi. sikap dapat didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang terhadap obyek tertentu, yang dapat berupa menyukai atau tidak menyukai obyek tersebut. Sikap dapat diukur dengan indikator, yaitu : (1) hasrat ingin tahu, (2) ingin terlibat dalam pekerjaan, dan (3) sikap fleksibel.

Komunikasi Pegawai (X₂) adalah Proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk, saran dan sebagainya. Indikator yang ada di dalam variabel komunikasi adalah:

1. Komunikasi Vertikal adalah komunikasi yang dapat di berikan oleh pimpinan kepada anggota organisasi dengan maksud untuk memberikan pengertian kepada mengenai apa yang mereka kerjakan di dalam kedudukan mereka selaku anggota organisasi.
2. Komunikasi Horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi.

Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. indikator Kinerja adalah :

1. Kualitas kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif yaitu adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Pengukuran variabel digunakan metode *Likerts Summated ratings (LSR)*. Dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Skala Likert

Nilai 5 :	Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
Nilai 4 :	Untuk jawaban setuju artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
Nilai 3 :	Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
Nilai 2 :	Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
Nilai 1 :	Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai koefisien r hitung > 0,30 (Sugiyono: 2010).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. (Situmorang *et al.* 2012).

Metode Analisis Data

Data dianalisis secara deskriptif dan statistik. Analisis statistik menggunakan Regresi Linier Berganda dengan software SPSS ver 20.0. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Persamaan regresi yang dipakai adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- $b_1 - b_2$ = Koefisien regresi
- X_1 = Kemampuan pegawai
- X_2 = Komunikasi
- e = Standar error

Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, secara simultan (bersama-sama). Uji t digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial.

Analisis Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur lemah kuatnya hubungan antara 2 variabel. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini perhitungan korelasi menggunakan koefisien korelasi produk moment, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Produk Moment

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi antara kedua variabel yang diteliti yaitu kemampuan kerja dan komunikasi pegawai sebagai variabel independen (variabel X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (variabel Y). Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan *adjusted R Square*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 3 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	39	61,54
Perempuan	25	38,46
Total	64	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4. karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pekerjaan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	26	40,62
Diploma Tiga (D3)	2	3,12

Sarjana Strata Satu (S1)	30	46,88
Sarjana Strata Dua (S2)	6	9,38
Total	64	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 5. Kualifikasi Responden menurut Umur

Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 30 Tahun	2	3,12
Antara 30 – 45 Tahun	39	60,94
Lebih dari 45 Tahun	23	35,94
Total	64	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 6. Kualifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 5 Tahun	8	12,50
Antara 5 – 10 Tahun	20	31,25
10 Tahun Ke atas	36	56,25
Total	64	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Validitas		Reliabilitas	
		Pearson Correlation	Ket	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Kemampuan kerja (X_1) :				
	- P1	0,699	Valid	0,621	Realibel
	- P2	0,813	Valid	0,659	Realibel
	- P3	0,644	Valid	0,655	Realibel
	- P4	0,636	Valid	0,687	Realibel
	- P5	0,497	Valid	0,726	Realibel
2.	Komunikasi pegawai (X_2) :				
	- P1	0,841	Valid	0,905	Realibel
	- P2	0,908	Valid	0,905	Realibel
	- P3	0,828	Valid	0,915	Realibel
	- P4	0,864	Valid	0,914	Realibel
	- P5	0,836	Valid	0,910	Realibel
	- P6	0,846	Valid	0,918	Realibel
	- P7	0,462	Valid	0,927	Realibel
	- P8	0,796	Valid	0,914	Realibel
	- P9	0,856	Valid	0,908	Realibel
- P10	0,887	Valid	0,905	Realibel	
3.	Kinerja Pegawai (Y) :				
	- P1	0,762	Valid	0,860	Realibel
	- P2	0,515	Valid	0,906	Realibel
	- P3	0,893	Valid	0,842	Realibel
	- P4	0,857	Valid	0,855	Realibel
	- P5	0,762	Valid	0,860	Realibel
	- P6	0,746	Valid	0,858	Realibel
	- P7	0,664	Valid	0,872	Realibel
	- P8	0,783	Valid	0,861	Realibel
	- P9	0,762	Valid	0,860	Realibel
- P10	0,809	Valid	0,856	Realibel	

Sumber : Data Olahan SPSS

Analisis Korelasi Product Moment

Dengan menggunakan model koefisien korelasi produk moment dalam hal ini adalah kemampuan kerja pegawai (X_1) dan komunikasi pegawai (X_2) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan sebagai variabel Y . maka diperoleh hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Korelasi Product Moment

		Correlations		
		Kemampuan Kerja	Komunikasi Pegawai	Kinerja Pegawai
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1	,704**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	64	64	64
Komunikasi Pegawai	Pearson Correlation	,704**	1	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	64	64	64
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,802**	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hubungan Antara Kemampuan Kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh korelasi antara variabel kemampuan kerja pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,802 artinya korelasi atau sifat hubungannya cukup kuat, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika terjadi peningkatan kemampuan kerja pegawai maka hal ini diyakini akan mampu meningkatkan hubungan kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 80,2 %. Jika dilihat dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,000. Hal ini berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5%). Artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel kemampuan kerja pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kemampuan kerja pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai terbukti. Nilai hubungan dari variabel kemampuan kerja pegawai (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Tabel Korelasi Variabel Kemampuan Kerja Pegawai (X_1)

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	0,802	Hubungan Sangat Kuat

Hubungan Antara Komunikasi Pegawai Dengan Kinerja

Hasil pengujian diperoleh korelasi antara variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,742 artinya korelasi atau sifat hubungannya kuat, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika terjadi peningkatan komunikasi pegawai maka hal ini diyakini akan mampu meningkatkan hubungan komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 74,2%. Jika dilihat dari taraf signifikansi koefisien antara variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0,000. Hal ini berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5%). Artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan yang kuat antara variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai terbukti. Nilai hubungan dari variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan variabel kinerja (Y), dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Korelasi Variabel Komunikasi pegawai (X_2)

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	0,742	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Hubungan Antara Kemampuan Kerja Pegawai Dan Komunikasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh korelasi antara kemampuan kerja pegawai (X_1) dan komunikasi pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,840 artinya korelasi atau sifat hubungannya sangat kuat, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kemampuan kerja pegawai dan komunikasi pegawai maka hal ini diyakini akan mampu meningkatkan hubungan variabel kemampuan kerja pegawai dan komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 84%. Jika dilihat dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,000. Hal ini berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5%). Artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel kemampuan kerja pegawai (X_1) dan variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan ada hubungan yang kuat antara variabel kemampuan kerja pegawai (X_1) dan variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai tidak terbukti. Nilai hubungan dari variabel kemampuan kerja (X_1), komunikasi pegawai (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Korelasi Variabel Kemampuan Kerja Pegawai (X_1) dan Variabel Komunikasi pegawai (X_2) Dengan

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	0,840	Hubungan Sangat Kuat

Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,840 ^a	,705	,679	,15591

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pegawai, Kemampuan Kerja

Besarnya koefisien determinasi atau *adjust R square* sebesar 0,679, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 67,9 %, ini berarti bahwa sebesar 67,9 % dari kedua variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X_1) dan komunikasi pegawai (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 67,9\% = 32,1\%$) adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y), yang tidak diteliti di dalam penelitian ini..

B. Pembahasan

Hubungan Kemampuan Kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa kemampuan pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai, kaitannya dengan permasalahan kemampuan pegawai yaitu sebagian pegawai yang apabila diberikan tugas oleh Pimpinan kadang kala tidak di selesaikan dengan tepat waktu, sehingga menimbulkan penumpukan pekerjaan.

Hal ini perlu diketahui bahwa kemampuan pegawai dapat menunjang keberhasilan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Sebab melalui tingginya kemampuan pegawai akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi pula sehingga menunjang keberhasilan Dinas. Sebaliknya jika kinerja pegawai menurun akan menghambat dalam mencapai visi, misi dan tujuan Dinas bersangkutan.

Oleh karena itu Kepala Dinas perlu memperhatikan kemampuan dari setiap pegawainya seperti sering memberikan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan pegawai. Menurut Robbins (2006) kemampuan pegawai adalah kadar sejauhmana pegawai

memiliki keterampilan, kemauan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya sehingga memberikan hasil dan mencapai tujuan organisasi kerjanya.

Menurut Rahman (2015), bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel tanggung jawab dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hubungan Komunikasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, komunikasi pegawai memiliki memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, kaitannya dengan permasalahan komunikasi pegawai yaitu kurangnya terjadi komunikasi antara pimpinan dan bawahan seperti jarangya pegawai di ajak berdiskusi oleh pimpinan dan sering terjadi kesalahpahaman antara sesama pegawai. Oleh karena itu perlunya pimpinan mengkaji kembali tentang bagaimana lebih meningkatkan komunikasi dengan bawahan seperti hubungan antar pegawai berjalan dengan baik, seringnya para pegawai di ajakberdiskusi, rapat-rapat, adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah pegawai. Penting bagi Kepala Dinas untuk mengusahakan terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Sebab dengan efektifnya komunikasi dalam organisasi tersebut maka akan memacu peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan Arni (2009) terciptanya komunikasi yang efektif di antara manajer dan karyawan banyak dipakai alasan oleh karyawan untuk menyukai pekerjaannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak manajer untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Sedangkan menurut Hovland, Janis dan Kelley (dalam Arni Muhammad, 2009), mengatakan bahwa, *communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behavior of other individual.* Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Hubungan Kemampuan Kerja Pegawai Dan Komunikasi Dengan Kinerja Pegawai

Di dalam penelitian ini diperoleh bahwa kemampuan kerja dan komunikasi pegawai secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai, hal ini dapat dijelaskan bahwa disinilah peran pegawai sangat penting, oleh sebab itu Kepala Dinas dituntut memotivasi pegawainya di dalam memberikan kinerja yang optimal dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dalam penilaian hubungan ini pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang baik, antara lain

bila mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi tentang Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN), apabila dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan paling rendah, dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya dan melalui organisasi 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. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik.

Hal ini sesuai pendapat Suprianto (2006) menyatakan : latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan, serta latihan mengerjakan hal-hal yang sifatnya khusus guna melaksanakan pekerjaan tertentu. Sedangkan peningkatan kemampuan pegawai adalah kegiatan memperbaiki kemampuan seorang pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara variabel kemampuan kerja pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai, terbukti.
- b. Hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan yang kuat antara variabel komunikasi pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai, terbukti.
- c. Hipotesis ketiga yang menyatakan ada hubungan yang sangat kuat antara variabel kemampuan kerja pegawai (x_1) dan komunikasi pegawai (x_2) dengan kinerja pegawai, tidak terbukti

Saran

Disarankan kepada Kepala Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawainya, seperti melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan dan keahlian serta sikap pegawai melalui kegiatan pengembangan keterampilan dan pelatihan yang disesuaikan dengan bidangnya masing-masing. Selain itu dapat lebih meningkatkan komunikasi dengan bawahan, diantaranya seringnya para pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, adanya forum untuk menyampaikan keluhan pegawai, karena variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cangara, H. Hafied. (2008). *Pengantar Ilmu Komunikasi edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fuad, Noor & Gofur Ahmad. (2009). *Integrated HRD* . Jakarta : Grasindo.
- Gibson, J.L., (2007), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 6, Cetakan 12, Erlangga, Jakarta.
- Hani, Handoko T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta :Bumi Aksara.
- Nevizond Chatab (2007), *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Nitisemito, Alex. S. (2006), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahman, Wahyudin. (2015). *Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Banggai*, Jurnal ASSETS, Pusat Dokumentasi dan Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. hal 142-149
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten, Intan Sejati.
- Sedarmayanti, (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta: Bandung.
- Soeprihanto. John. (2006). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Suradinata, Ermaya. (2003). *Manajemen SDM Orientasi Masa Depan*. Bandung : Ramadhan.

Situmorang, Syafrizal H dan Lufti, Muslich, (2012), *Analisis Data, Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Cetakan ke Dua, USU Press, Medan.

Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta: Raja Grafindo Persada.