The Influence of Competence and Communication on Employee Performance at Sungai Nanam Health Center

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sungai Nanam

Lenny Hasan¹, Nurlina², Nur Insanilahiya³

Universitas Tamansiswa Padang^{1,2,3}

Lennyhasan78@gmail.com¹, nurlina1065@gmail.com², nurinsanilahiya@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence competence and communication have on employee performance at Sungai Nanam Health Center. The population in this study were 48 employees of Sungai Nanam Health Center. The research method used is quantitative method. The sample determination was determined by non-probability sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the t-test conducted, the competence variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance at Sungai Nanam Health Center, and communication (X2) has a positive and significant effect on employee performance at Sungai Nanam Health Center. Meanwhile, the results of the F test proved that the competence variables (X1) and communication (X2) simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at Sungai Nanam Health Center. The determination coefficient results obtained 0.643, meaning that around 64.3% of the competence variables (X1) and communication (X2) affect employee performance variables (Y) at Sungai Nanam Health Center. The remaining 35.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Competence, Communication and Performance Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sungai Nanam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Sungai Nanam yang berjumlah 48 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel ditentukan dengan teknik *non probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji t yang dilakukan bahwa variabel kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam, dan komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sungai Nanam. Sedangkan, hasil uji F terbukti variabel kompetensi (X₁) dan komunikasi (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sungai Nanam. Hasil koefisien determinasi didapatkan 0,643 berarti sekitar 64,3% variabel kompetensi (X₁) dan komunikasi (X₂) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Sungai Nanam. Sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi Dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Kompetensi sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya (Widodo & Yandhi, 2022:1-14). Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dijadikan salah satu modal bagi instansi karena pegawai yang memiliki kompetensi yang bagus akan berdampak positif karena memiliki kinerja yang baik.

Kompetensi skill yang menjadi keharusan dimiliki oleh setiap pegawai. Faktor utama yang dapat menunjang kinerja yang berkualitas. Pegawai yang memiliki kompetensi baik di bidangnya dapat memberikan kontribusi lebih baik dan efisien dibandingkan dengan pegawai yang tidak kompeten dibidangnya. Hasil observasi penulis pada bulan desember 2024

dengan beberapa pegawai Puskesmas Sungai Nanam, mengatakan bahwa kurangnya fasilitas atau peralatan di Puskesmas sering kali membatasi tenaga kesehatan dalam mengaplikasikan keterampilan yang telah mereka pelajari, sehingga masyarakat memilih langsung berobat ke RSUD. Beberapa pegawai yang kurang memahami prosedur standar operasional (SOP) dalam pelayanan kesehatan pada Puskesmas Sungai Nanam.

Komunikasi kerja proses penyampaian pesan dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja dengan sebaik-baiknya. Komunikasi yang efektif dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain (Haedar, 2018:4). Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan, kesepahaman antara sumber dengan penerima. Menurutnya, sebuah komunikasi efektif apabila *audience* menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampaian.

Komunikasi sangat dibutuhkan antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai. Komunikasi dipandang sebagai suatu proses yang perannya sangat besar, karena komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan pegawai dan lainnya. Komunikasi memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik pegawai mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Apabila terjadi kesalahan dan hambatan yang terjadi dalam komunikasi akan menyebabkan kinerja organisasi instansi terhambat, begitu juga sebaliknya. Pada Puskesmas Nagari Sungai Nanam ditemui kendala, diduga perbedaan informasi dalam penerimaan pesan dan kurang tercapainya kesamaan makna. Menjadi penyebabnya. Pegawai terkadang tidak seluruhnya memahami tugas yang harus dilaksanakan dan pegawai kadang kala keliru menafsirkan informasi yang disampaikan dalam menjalankan intruksi pimpinan.

Kinerja pegawai yang baik juga menjadi pertimbangan masyarakat untuk pergi berobat ke Puskesmas Sungai Nanam. Menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada puskesmas, oleh karena itu puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam adalah karena kurang disiplinnya para pegawai dalam menjalani tugas dan mentaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Serta terbatasnya ruang layanan atau alat kesehatan membuat kuantitas layanan tidak dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Serta masalah kualitasnya adalah Pegawai di Puskesmas Sungai Nanam tidak selalu menunjukkan empati dalam berinteraksi dengan pasien, sehingga pasien merasa kurang diperhatikan.

Peningkatan kompetensi dan komunikasi harus menjadi fokus utama bagi manajemen Puskesmas untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal. Dengan memperhatikan kedua aspek ini, Puskesmas dapat meningkatkan kualitas layanan serta kepuasan masyarakat secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi strategi spesifik dalam meningkatkan kompetensi dan komunikasi di lingkungan kesehatan ini. Kompetensi dan komunikasi merupakan dua faktor yang saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas. Dengan meningkatkan kompetensi dan memfasilitasi komunikasi yang efektif, Puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, dan kepuasan pasien

Kinerja pegawai di Puskesmas sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan komunikasi yang efektif. Kompetensi yang baik memastikan pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai untuk menjalankan tugasnya sesuai standar pelayanan kesehatan. Sementara itu, komunikasi yang efektif, baik antar pegawai maupun dengan pasien,

mendukung koordinasi yang lancar, pengambilan keputusan yang tepat, dan kepuasan pasien. Kombinasi antara kompetensi dan komunikasi yang baik menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam instansi setiap pekerjaannya pegawai mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan instansi untuk menunjukkan kepada pegawainya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022: 386). Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020: 20). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki pegawai (Bukhari & Pasaribu, 2019:89-103).

Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020: 2).

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

Tujuan Kompetensi

Kompetensi tentu memiliki tujuan, menurut Hutapea (2018: 35) berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk:

1. Pembentukan pekerjaan kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi, sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.
2. Evaluasi pekerjaan kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.
3. Rekrutmen dan seleksi kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.
4. Pembentukan dan pengembangan organisasi kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah yang produktif.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti organisasi.

Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Girniawan,(2019: 1) kompetensi terdapat dua kategori yaitu:

1. *Threshold Competencies* (kompetensi dasar), merupakan karakteristik paling penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata meliputi pengetahuan atau keterampilan dasar seperti kemampuan untuk membaca).
2. *Differentiating Competencies* (kompetensi bidang), adalah faktor-faktor yang membedakan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

Indikator Kompetensi

Menurut Eksan (2020:21) mengungkapkan indikator kompetensi yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*) yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja;
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*) yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan;
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*) yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan;
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*) yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja;
5. Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Komunikasi

Komunikasi yang baik digunakan dalam organisasi untuk menghindari terjadinya salah interpretasi antar pimpinan dan pegawai. Karena dalam sebuah organisasi atau instansi orang-orang dalam pengurusan memiliki latar belakang yang berbeda dalam pendidikan, kepercayaan jiwa dan kebutuhan yang berbeda pula. Dengan perbedaan tersebut pimpinan harus mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pegawainya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sikula (2017 : 145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Menurut Sutardji (2019:2) komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya. Menurut Ferinia (2020:1) komunikasi yaitu berhubungan erat dengan keterampilan. Seberapa baiknya kemampuan membaca, menulis, berbicara, dan mendengar, jika tidak memiliki keterampilan berkomunikasi, dapat dikatakan komunikasi tersebut tidak efektif.

Menurut Cahyono (2019:33) komunikasi adalah aliran informasi dua arah antara komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan) dan informasi tersebut sama-sama direspons sesuai dengan harapan kedua pelaku komunikasi tersebut. Disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan.

Fungsi Komunikasi

Fungsi Komunikasi fungsi dari komunikasi adalah sebagai penyampaian informasi yang utama, mendidik, menghibur dan yang terakhir mempengaruhi orang lain dalam bersikap ataupun bertindak. Menurut Suharno (2016: 33 – 37) ada lima fungsi dari komunikasi yaitu:

1. Menyampaikan Informasi (*to Inform*) Dapat dikatan bahwa aktivitas utama dalam komunikasi adalah menyampaikan pesan dan informasi ;
2. Mendidik (*to Educate*) Idealnya informasi yang disampaikan kepada komunikan terutama dalam komunikasi media massa harus menekankan pada aspek mendidik ;
3. Menghibur (*to Entertain*) Lepas dari pro dan kontra tetang hiburan yang sehat dan yang tidak sehat, yang jelas bahwa informasi yang di kemas tertuma dalam komunikasi massa memiliki fungsi dan tujuan menghibur ;
4. Pengawasan (*Surveillance*) Komunikasi, baik massa maupun interpersonal pada dasarnya memiliki fungsi pengawasan;
5. Mempengaruhi (*to Influence*) Pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi dasarnya bertujuan untuk memengaruhi komunikan .

Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017: 22), menjelaskan bahwa jenis-jenis komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi Verbal

Bentuk komunikasi verbal adalah yang paling banyak digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. komunikasi verbal merupakan komunikasi yang menggunakan simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan dan tertulis.

2. Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan komunikasi non-verbal anda dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan menggantikan komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan artinya. Dalam hal ini, yang dimaksud dari komunikasi non-verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan komunikasi dari Atas ke Bawah (*downward communication*).

Indikator Komunikasi

Menurut Sikula (2017:145), indikator komunikasi mencakup aspek-aspek yang membantu mengukur keberhasilan proses komunikasi. Indikator-indikator tersebut biasanya digunakan untuk mengevaluasi kualitas dan efektivitas komunikasi dalam berbagai konteks, seperti organisasi, pendidikan, atau personal. Berikut adalah beberapa indikator komunikasi yang relevan menurut Sikula:

1. Kejelasan. Pesan harus disampaikan dengan jelas agar mudah dimengerti oleh penerima. Bahasa yang digunakan harus sederhana dan sesuai dengan audiens.
2. Kelengkapan. Pesan harus lengkap, mencakup semua informasi penting yang dibutuhkan untuk memahami konteks atau tujuan komunikasi.
3. Ketepatan. Informasi yang disampaikan harus akurat dan bebas dari kesalahan atau distorsi.
4. Konsistensi. Pesan harus selaras dan tidak bertentangan dengan komunikasi sebelumnya atau nilai-nilai organisasi/personal.
5. Ketepatan Waktu. Informasi harus disampaikan pada waktu yang tepat agar relevan dan bermanfaat.

Kinerja Pegawai

Menurut Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika instansi. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut.

Metode penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Tannady (2017: 265) metode penilaian adalah :

1. Metode penilaian umpan balik merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan evaluasi dan banyak level dalam instansi sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar pegawai yang dinilai bisa diikuti sertakan memberikan nilai.
2. Metode skala penilaian merupakan metode penilaian kinerja yang menilai para pegawai berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa katagori biasanya dalam rangka 5 sampai 7, yang di identifikasikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan.
3. Metode insiden kritis merupakan metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan pegawai yang sangat positif dan sangat negatif. Ketika tindakan tersebut yang disebut insiden kritis mempengaruhi efektifitas departemen secara signifikan, secara positif atau pun negatif, manajer mencatatanya.
4. Metode esai merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat mengembangkan kinerja pegawai. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan pegawai dan bukan pekerja rutin harian. Penilaian ini sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Para atasan dengan keterampilan menulis yang sangat baik.
5. Metode standar kinerja penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap pegawai dengan standar yang telah di tetapkan atau tingkat output yang di diharapkan. standarstandar mencerminkan output normal dari seorang pegawai rata-rata yang bekerja dengan kecepatan nominal. Instansi-instansi bisa menerapkan standar kerja untuk hampir semua jenis pekerjaan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk simpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2021). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan sampel sebanyak 48 orang responden, dan metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sungai Nanam.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.871	5.199		1.129	.265
	Kompetensi	.220	.092	.260	2.395	.021
	Komunikasi	.477	.082	.629	5.797	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 2 dapat dijelaskan bahwa bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,871 + 0,220 X_1 + 0,477 X_2$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 5,871, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel komunikasi dan kompetensi (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam sebesar 5,871 satuan.
2. Nilai koefisien kompetensi adalah 0,220, artinya jika variabel kompetensi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompetensi (X_2) dan konstanta adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam meningkat sebesar 0,220 satuan.
3. Nilai koefisien komunikasi adalah 0,477 artinya jika variabel komunikasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompetensi (X_1) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pegawai pada puskesmas sungai nanam meningkat sebesar 0,477 satuan.

Hasil Uji t

Hasil uji t dari hasil pengolahan data pada variabel penelitian dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.871	5.199		1.129	.265

Kompetensi	.220	.092	.260	2.395	.021
Komunikasi	.477	.082	.629	5.797	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas maka dapat disimpulkan antara lain:

1. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai (H_1), Variabel kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam. Hal ini terlihat dari signifikan kompetensi (X_1) $0,006 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$, $t_{tabel} 45 = 1,679$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2,395 > 1,679$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai variabel komunikasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam. Hal ini terlihat dari signifikan komunikasi (X_2) $0,000 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 5.797 < t_{tabel} 1,679$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F

Hasil Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan atau bersama-sama dalam variabel bebas kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) kinerja pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.240	2	281.120	43.408	.000 ^b
	Residual	291.427	45	6.476		
	Total	853.667	47			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kompetensi, komunikasi

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 43,408 > F_{tabel} 4,057$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, sehingga kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Sungai Nanam.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel X_1 dan X_2 terhadap perubahan variabel Y .

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Adjusted R				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.643	2.54483

a. Predictors: (Constant), kompetensi, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan ringkasan hasil analisis koefisien determinasi seperti yang terlihat pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi terletak pada tabel R^2 (R-Square), namun karena variabel independennya lebih dari 1 (satu) variabel maka lebih baik menggunakan angka pada Adjusted R-Square sebesar 0,643. Hal ini berarti adanya hubungan antara kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sungai Nanam adalah sebesar 64,3% sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data mengenai variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai nanam dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2,395 > 1,679$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sungai Nanam menunjukkan pengaruh yang signifikan, Hal ini berarti bahwa pegawai merasa mampu bekerja sesuai dengan instruksi dari atasan, prosedur kerja yang berurutan, standar kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan instansi serta merasa didukung dengan adanya hubungan harmonis yang terjalin antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan di instansi, dimana hal ini akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai untuk bekerja di dalam instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas sungai nanam.

Pengaruh Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data mengenai variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam dengan nilai t_{hitung} $5,797 < t_{tabel}$ $1,679$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Disimpulkan Komunikas yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pengakuan atas hasil kerja mereka, gaji dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja, perhatian dari atasan dan kesejahteraan pegawai, dan adanya solusi dari atasan disetiap keluhan pegawainya tentu akan membuat pegawai mempertimbangan untuk tetap tinggal di organisasi.

Pengaruh Variabel Kompetensi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil Uji F terbukti bahwa Kompetensi (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Nanam, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} $43,408 > F_{tabel}$ $4,057$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima, sehingga Kompetensi (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Sungai Nanam.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sungai Nanam dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2,395 > 1,679$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Sungai Nanam dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} ($5,797 < t_{tabel}$ $1,679$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Sungai Nanam. Persamaan dengan nilai F_{hitung} sebesar $43,408$ dengan F_{tabel} $4,057$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan adalah:

- 1) Pada bagian kompetensi diharapkan pegawai memahami dan selalu mengikuti Standar Operasi Posedur (SOP) yang ditetapkan di Puskesmas Sungai Nanam mulai dari alur registrasi pasien, pencatatan data, hingga pelaporan ke dinas kesehatan.
- 2) Pada bagian komunikasi diharapkan pegawai selalu menjaga konsistensi dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Dengan disiplin dan komitmen tinggi, pegawai memastikan setiap pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan kualitas terbaik, tanpa mengabaikan detail atau tanggung jawab yang telah ditetapkan di Puskesmas Sungai Nanam.
- 3) Pada bagian kinerja pegawai pegawai selalu siap mempertanggungjawabkan setiap hasil kerja yang lakukan. Pegawai berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan standar terbaik, dan apabila terjadi kekeliruan, pegawai tidak ragu untuk mengakui, memperbaiki, serta mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media. Pasuruan.
- Andrew E. Sikula, 2017. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Surakarta.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386-392.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 89-103. Darmanah, G. (2019).
- Cahyono 2019. *Unggul Berkomunikasi*. Uwais inspirasi indonesia . Jawa Timur.
- Ferinia. 2020. *Komunikasi Bisnis*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Eksan, (2020:21). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Astra International Daihatsu. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*. Cibubur.
- Girniawan, Et Al. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* Vol.17 (1). Palembang.
- Haedar, et al. (2018). *Strategi komunikasi pemasaran kopi tjankir*. *Industrial Engineering Online Journal*, 6(4). Semarang.
- Hutapea, (2018: 35). *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rohmat, (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* Vol. 3, No. 2.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua, Cetakan Ke3. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Suharno, 2016. *Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis*. PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Dee Publish. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2017. *Hubungan Kredibilitas Dosen Public Speaking dengan Keterampilan Berbicara Mahasiswa*. Teman Mahasiswa. Bandung,
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert. Yogyakarta.
- Widodo Sri. (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma". *Jurnal Ilmiah*

Manajemen Surya Pasca Scienta. 1(11). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>.
Jakarta.