

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPETENSI APARATUR TERHADAP KINERJA APARAT DI LINGKUNGAN PEMKOT ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

Oleh

**Faradisa Saforda Basuni**

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jakarta

Email: [saforda27@gmail.com](mailto:saforda27@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Aparatur berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat di Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Variabel Komunikasi Interpersonal (X1), variabel Kompetensi (X2) dan variabel Kinerja (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi data sekunder. Teknik pengambilan data adalah penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat. Variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat di Kota Administrasi Jakarta Barat. Diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan masing-masing Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat, agar memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai standar kualitas profesional yang baik dalam bekerja. Dan juga, meningkatkan komunikasi antar aparat untuk menciptakan komunikasi yang efektif dan mempererat hubungan kerjasama antar aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

**Kata Kunci: Komunikasi interpersonal, kompetensi, kinerja.**

**PENDAHULUAN**

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor motivasi kerja, sehingga menuntut pegawai negeri sipil maupun anggota TNI serta aparat lainnya harus yang berkualitas dan profesional. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam

bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016).

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang mempunyai efek besar dalam hal mempengaruhi orang lain terutama perindividu. Hal ini disebabkan, biasanya oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi bertemu secara langsung, tidak menggunakan media dalam penyampaian pesannya sehingga tidak ada jarak yang memisahkan antara komunikator dengan komunikan (face to face). Oleh karena saling berhadapan muka, maka masing-masing pihak dapat langsung mengetahui respon yang diberikan, serta mengurangi tingkat ketidakjujuran ketika sedang terjadi komunikasi. Sedangkan apabila komunikasi interpersonal itu terjadi secara

sekunder, sehingga antara komunikator dan komunikan terhubung media, efek komunikasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik interpersonalnya. Misalnya seorang aparatur berkomunikasi dengan seorang warga masyarakat, maka efek komunikasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh kualitas pesan, namun yang lebih penting adalah adanya ikatan interpersonal yang bersifat emosional.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor kompetensi dan komunikasi. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang untuk dapat memberikan kinerja yang lebih unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Namun masalah kompetensi ini sangat jarang sekali diperhatikan oleh pihak manajerial organisasi, baik itu dalam organisasi swasta maupun pemerintah, banyak sekali penempatan pegawai yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Komunikasi juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan hal yang memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu

organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah. Komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik antara manusia yang berperan pada suatu perusahaan dan mempunyai pengaruh yang besar dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

Permasalahan terkait produktivitas pegawai dalam hal ini sering disangsikan. Banyaknya pengaduan masyarakat melalui aplikasi ataupun berita di media massa yang memuat ketidakberesan kerja atau lambatnya penanganan masalah kewilayahan, banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, saling melempar tanggung jawab, budaya kerja yang kurang baik dan lain-lain, merupakan fenomena yang sangat kontra produktif, akan tetapi dengan dihembuskannya issue good governance desakan untuk meningkatkan produktivitas semakin besar. Birokrasi harus memosisikan diri dalam peran *facilitating* dan *enabling* (memberikan kemudahan dan kesempatan). Adanya kepastian penegakan hukum dan kebijakan pemerintah yang konsisten dan jelas. Selain itu pemerintah yang amanah haruslah melaksanakan konsepsi akuntabel, transparan, keterbukaan, partisipasi, keadilan dalam *Rule of Law*.

Smart citizen tentu menyadari kalau Jakarta adalah kota yang besar sekali. Menjadi pusat pemerintahan sekaligus pusat ekonomi tentu membuat Jakarta memiliki tantangan yang lebih besar dibandingkan kota-kota lain di Indonesia. Misalnya saja dalam hal menyelesaikan pengaduan warga. Untuk menjawab semua tantangan dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terus berinovasi, salah satunya dengan mengembangkan sistem *Cepat Respon Masyarakat*.

Sistem *Cepat Respon Masyarakat* terdiri dari platform 13 kanal-kanal pengaduan resmi masyarakat dan aplikasi *Citizen Relations Management (CRM)* yang

digunakan oleh Pemerintah DKI Jakarta untuk memproses dan menyelesaikan aduan masyarakat. Sebagai jembatan pengaduan antara masyarakat dan pemerintah, Sistem Cepat Respon Masyarakat merupakan wujud inovasi dalam penyelesaian segala masalah non-darurat di Jakarta. Sebelum ada CRM, agar laporan masyarakat bisa diselesaikan, ada proses panjang yang harus diikuti oleh para Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Akibatnya, masyarakat menunggu lama untuk tahu update dari laporannya. Maka dari itulah Cepat Respon Masyarakat diciptakan.

Penggunaan sistem Cepat Respon Masyarakat ini diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 128 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Penanganan Pengaduan Masyarakat Melalui Aplikasi Citizen Relation Management. Karena penanganan aduan warga melalui sistem daring Cepat Respon Masyarakat, masing-masing OPD bisa berkoordinasi dengan OPD lainnya dalam waktu singkat dan laporan masyarakat bisa langsung ditangani melalui aplikasi Citizen Relations Management, baik yang berbasis aplikasi web dan aplikasi mobile. Ini artinya sistem Cepat Respon Masyarakat memudahkan OPD dalam mengorganisasi aduan agar langsung sampai ke OPD terkait untuk diselesaikan atau dikoordinasikan.

Masalah komunikasi interpersonal ini tentunya harus mendapatkan perhatian lebih, karena bisa berdampak pada kegiatan operasional organisasi. Seorang pemberi pesan/informasi (komunikator), harus dapat mengkomunikasikan informasi yang dibawanya kepada penerima pesan (receiver) dengan baik dan dapat dipahami maksudnya, sehingga tidak akan terjadi perbedaan persepsi diantara para penerima pesan. Dengan demikian semua kegiatan operasional organisasi akan berjalan dengan lancar. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis mengadakan suatu penelitian dengan judul : “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Aparat di

Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan 2 variabel independen yakni komunikasi interpersonal dan kompetensi, kemudian 1 variabel dependen yakni kinerja aparatur. Data pada penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner dan data sekunder dari dokumentasi. Populasi penelitian ini yakni seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat. Teknik pengampilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga didapat 88 sampel. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas Instrumen.

Instrumen penelitian diuji dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrument telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi kesahihan/validitas maupun dari segi keterandalan/reliabilitas. Sebuah instrument dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diukur dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang data gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Instrumen yang digunakan terdiri dari 45 butir soal yang sudah mewakili semua variabel Kinerja (Y), Komunikasi Interpersonal (X1), dan Kompetensi (X2).

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa semua nilai rhitung > nilai rtabel. 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 1 Pengujian Validitas Instrumen**

Item Variabel	Nilai		keterangan
	Rxy tabel	Rxy hitung	
Item_01	0,3	0,553	valid

Item Variabel	Nilai Rxy tabel	Rxy hitung	keterangan
Item _02	0,3	0,650	valid
Item _03	0,3	0,513	valid
Item _04	0,3	0,692	valid
Item _05	0,3	0,550	valid
Item _06	0,3	0,601	valid
Item _07	0,3	0,545	valid
Item _08	0,3	0,636	valid
Item _09	0,3	0,649	valid
Item _10	0,3	0,598	valid
Item _11	0,3	0,646	valid
Item _12	0,3	0,436	valid
Item _13	0,3	0,486	valid
Item _14	0,3	0,588	valid
Item _15	0,3	0,545	valid
Item _16	0,3	0,701	valid
Item _17	0,3	0,579	valid
Item _18	0,3	0,668	valid
Item _19	0,3	0,694	valid
Item _20	0,3	0,537	valid
Item _21	0,3	0,461	valid
Item _22	0,3	0,525	valid
Item _23	0,3	0,636	valid
Item _24	0,3	0,503	valid
Item _25	0,3	0,329	valid
Item _26	0,3	0,600	valid
Item _27	0,3	0,737	valid
Item _28	0,3	0,610	valid
Item _29	0,3	0,495	valid
Item _30	0,3	0,674	valid
Item _31	0,3	0,734	valid
Item _32	0,3	0,570	valid
Item _33	0,3	0,689	valid
Item _34	0,3	0,665	valid
Item _35	0,3	0,415	valid
Item _36	0,3	0,506	valid
Item _37	0,3	0,573	Valid
Item _38	0,3	0,568	valid
Item _39	0,3	0,605	valid
Item _40	0,3	0,653	valid
Item _41	0,3	0,614	valid
Item _42	0,3	0,615	valid
Item _43	0,3	0,678	valid
Item _44	0,3	0,639	valid
Item _45	0,3	0,550	valid

Sumber : data diolah, 2020

**Uji Reliabilitas Instrumen.**

Pengujian Reliabilitas Instrumen ini dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang digunakan reliabel atau tidak untuk digunakan dalam penelitian. Reliabilitas berarti bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk di gunakan sebagai alat

pengumpul data apabila instrumen tersebut sudah baik.

Pengujian ini menggunakan metode internal consistency yaitu Cronbach's alpha, yang mana pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 18.0 untuk menghitung nilai koefisien alfa ( $\alpha$ ). Setelah itu hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan tabel berikut untuk mengetahui koefisennya lebih besar atau lebih kecil.

**Tabel 2 Koefisien alfa**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,299	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan SPSS 18 dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	45

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel output Reliability Statistic di atas diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,955. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas atau keandalan instrument penelitian ini termasuk dalam kategori sangat baik.

**Uji Homogenitas**

Pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Sig. < 0,05, maka dikatakan bahwa variabel dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama (tidak homogen).
2. Jika nilai signifikansi atau Sig. > 0,05 , maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama (homogen).

Hasil pengujian homogenitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4 Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,753	1	86	,388

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel output Test of Homogeneity of Variances di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel Hasil Kinerja adalah sebesar 0,388. Karena nilai Sig.0,388 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varians jumlah kinerja karyawan atau pegawai adalah sama atau homogen.

### Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov – Smirnov menggunakan aplikasi SPSS 18.0. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov – Smirnov adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi (Asymp Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi (Asymp Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55584947
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,090
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,856
Asymp. Sig. (2-tailed)		,456

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Asymp Sig. sebesar 0,456 > 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Regresi

Pada penelitian ini, analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Interpersonal (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat. Di bawah ini merupakan tabel-tabel hasil perhitungan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 18.0.

**Tabel 6 Model Summary**

Model				
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,964a	0,930	0,928	1,57405

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel di atas, hasil perhitungan statistik yang digunakan adalah nilai R square. Nilai R square digunakan untuk keperluan analisis determinasi dalam pengujian regresi. Nilai R square yang diperoleh adalah 0,930.

**Tabel 7 ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2792,493	1	396,246	63,542	,000a
Residual	210,598	5	42,119		
Total	3003,091	7			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel tersebut nilai yang digunakan untuk analisis regresi adalah nilai F dan Sig. Nilai F dan Sig. Pada tabel di atas diperoleh nilai F sebesar 63,542 dengan nilai Sig. sebesar 0,000.

**Tabel 8 Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	3,759	1,817		2,069	,042
Komunikasi Interpersonal (X1)	,334	,040	,56	8,260	,000
Kompetensi (X2)	,611	,039	,70	15,562	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2020

Pada tabel tersebut, nilai yang digunakan dalam pengujian regresi adalah nilai koefisien B (koefisien regresi), nilai t dan nilai Sig. Nilai t dan Sig. digunakan untuk analisis regresi parsial masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apakah setiap variabel bebas tersebut memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat atau tidak.

Berdasarkan tabel-tabel tersebut, hasil perhitungannya dapat dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 9 Ringkasan Analisis Regresi berganda**

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig
Konstanta	3,759		
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,334	8,260	0,000
Kompetensi (X2)	0,611	15,562	0,000
F hitung	=	63,542	Sig. 0,000
R square	= 0,930		

Sumber : Data diolah, 2020

**Uji t Parsial**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja. Pengambilan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai

thitung dengan ttabel dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh parsial dari variabel independent (X1/X2) terhadap variabel dependen (Y).

Ha : ada pengaruh parsial dari variabel independent (X1/X2) terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian hipotesis:

- Jika thitung > ttabel Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika thitung ≤ ttabel Ho diterima dan Ha ditolak.

Nilai thitung untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X1) pada tabel hasil uji SPSS di atas adalah 8,260, dan thitung untuk variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 15,562. dengan Nilai t tabel 1,988. Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai thitung variabel Komunikasi Interpersonal (X1) 8,260 > ttabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan nilai thitung variabel Kompetensi (X2) 15,562 < ttabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### Uji F Simultan

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel Y. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F terdapat 2 cara yaitu membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

- Jika nilai Sig. > 0,05, maka variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

Nilai F hitung 563,542 > F tabel 3,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### Analisis Determinasi

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,930. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,930 atau sama dengan 93%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat sebesar 93%. Sedangkan sisanya 100% - 93% = 7% merupakan pengaruh lain dari variabel lain diluar penelitian ini.

#### Pembahasan

##### **Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y).**

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai thitung variabel Komunikasi Interpersonal (X1) 8,260 > ttabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota

Administrasi Jakarta Barat. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi Interpersonal (X1) didapat sebesar 84,84% yang masuk dalam kategori sangat setuju bila Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### **Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Berdasarkan pada tabel output SPSS nilai thitung variabel Kompetensi (X2) 15,562 > ttabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi (X2) didapat sebesar 84,39% yang masuk dalam kategori sangat setuju bila Kompetensi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparat di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### **Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y).**

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

Pengujian juga dilakukan dengan cara membandingkan Nilai F hitung 563,542 > F tabel 3,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar

0,930. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,930 atau sama dengan 93%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat sebesar 93%.

#### **PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) dan Kompetensi (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat. Selain itu, Komunikasi Interpersonal (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara bersama-sama atau simultan juga berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

##### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan masing-masing Aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat, agar memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai standar kualitas profesional yang baik dalam bekerja. Dan juga, meningkatkan komunikasi antar aparat untuk menciptakan komunikasi yang efektif dan mempererat hubungan kerjasama antar aparat Di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Amstrong, Michael. (1996), A Handbook of Personal Management Practise, England Ltd St, Ives. Pic
- [2] Arikunto, S. (1997), Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cita.
- [3] Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- [4] Dahyar Daraba (2018), Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik, Penerbit Leisyah
- [5] Dharma, Surya (2002). Paradigma Baru MSDM, Yogyakarta, Aman Bokks,
- [6] Edison, Emron, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi), Jakarta, Alfabeta.
- [7] Effendy, Uchjana Onong. (2006) Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- [8] Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 3. Semarang, Universitas Diponegoro
- [9] Hamme dan Prahalad. (1990) Competence For The Future, Harvard \*Business Scholl press Boston, Masseurheths
- [10] Irawan, Prasetya. (1999), Logika dan Prosedur Penelitian, Jakarta, STIA LAN Press
- [11] -----, Prasetya. (2000), Penelitian Sosial Jakarta, STIA LAN Press
- [12] Moheriono. (2011), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta, Ghalia Indonesia
- [13] ....., (2014), Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU), Bisnis dan Publik, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- [14] Mathis, R. L dan Jackson J.H. (2006), Manajemen Sumber daya Manusia, Salemba empat, Jakarta.
- [15] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Mintorogo. (1997), Kepemimpinan Dalam Organisasi, Jakarta, LAN RI
- [17] Mintrani, Alaian et.al. (1995), Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi, Jakarta, PT. Inkranasi.
- [18] Nurgiyantoro, Burhan, (2002). Statistik Terapan, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- [19] Kusmayadi. (2004). Statistika Pariwisata Deskriptif. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- [20] Kuswadi dan Mutiara Erna. (2004), Delapan Langkah dan Tujuh Alat Statistika Untuk Peningkatan Mutu Berbasis Komputer. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- [21] Payaman J. Simanjuntak. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- [22] Parulian Hutapea & Nurianna Thoha. (2008), Kompetensi Plus, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- [23] Priansa, Suwatno, Donni. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Swasta. Bandung: Alfabeta
- [24] Rivai, Veitzal, Ahmad Fawzi Moh. Basri. (2010), PERFORMANCE APPRAISAL, Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [25] Ridwan. (2005), Metode & Teknik Menyusun Tesis, Bandung : Alfabeta
- [26] Robins, Stephen P. (1996), Organizational Behavior, Concept, Controversies and application, Seventh Ed, San Diego, Hall Int
- [27] -----, (1996), Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 & 2 (Edisi Bahasa Indonesia) PT. Prehallindo, Jakarta

- [28] Sedarmayanti. (2016), Budaya Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), Bandung, PT. Refika Aditama
- [29] Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- [30] -----, (2007), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- [31] Sekaran, Uma. (2003). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis.
- [32] Singgih Santoso. (2005), Statistik Nonparametrik untuk ilmu-ilmu Sosial, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- [33] Singarimbun, Masri. (2006), Metode Penelitian Survei. LP3S, Jakarta.
- [34] Sudarmanto. (2018), Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, (teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi), Pustaka Pelajar , Yogyakarta
- [35] Sugiyono. (2014), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung; CV. Alfabeta.
- [36] -----, (2007), Metodologi Penelitian Administrasi, Bandung, Alfabeta
- [37] Susilo Martoyo. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF, E
- [38] Supranto, J. (1997), Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan, Penerbit: Bineka Cipta, Jakarta
- [39] Suparman. (2011), Metodologi Penelitian Pendidikan. Yogyakarta : MIPA UAD Press
- [40] Spencer. (1994), The Competency Handbook, Volume 1 & 2, Boston, Linkage
- [41] Thomas J. Stanley, Ph.D, penulis buku Millionaire Mind (Internet)
- [42] Wibowo. (2016), Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- [43] -----, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- [44] Umi Narimawati. (2010), Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta
- [45] Umar, Husein. (2002), “Metodologi Penelitian”, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.