

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor**
*Effect of Interpersonal Communication and Competence towards the
Employee Achievement Work at Bogor Agricultural Department.*

Halimah¹, Masyhudzulhak Djamil², Popy Novita Pasaribu²

¹Alumni Mahasiswa Pascasarjana UIKA

²Program Studi Manajemen Pascasarjana UIKA

ABSTRACT

Work performance was the result of achievement by an employee at any given time. Many factors that affect job performance an employee, including interpersonal communication and competence. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of interpersonal communication and competence towards job performance at the Department of Agriculture Bogor City.

This research method included in the survey with of associative methods. The population in this study were all civil servants in the city of Bogor Agricultural Department with the number 64 people. The data collection was done by spreading the questionnaire to the respondents, the data were analyzed with quantitative approach in the form of multiple linear regression, t test and F test.

Based on the results of the study was found 1) interpersonal communication significantly influence employee job performance with the sig. 0.049 < α 0.05. This means that H_0 was rejected and H_a accepted at 95% confidence level. 2) Competence significant effeceted on employee job performance with the sig. 0.000 < α 0.05. Wich meant H_0 was rejected and H_a accepted at 95% confidence level. 3) Interpersonal Communication and competence had a significant effect jointly on job performance at the Bogor Agricultural Department with sig value. 0.000 < α 0, 05.

Finally, the authors suggested to the Head of Department of Agriculture Bogor City in order to provide direction to staff to be able to create effective interpersonal communication, and proceeded in a two-way or reciprocal, and with good competence of the employees would be able to do the tasks to which it aspires was optimal, so that the turn would improve their work in the future.

Keywords: Interpersonal Communication, Competency, Work Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Metode penelitian ini termasuk ke dalam metode survei dengan jenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pertanian Kota Bogor dengan jumlah 64 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada responden, data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dalam bentuk regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan 1) komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai sig. 0,049 < α 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95%. 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai sig. 0,000 < α 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95%. 3) Komunikasi interpersonal dan kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai kinerja Dinas Pertanian Kota Bogor dengan nilai sig. 0,000 < α 0,05.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kompetensi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan perkembangan organisasi ke depan, termasuk dalam peningkatan prestasi kerja pegawai. Pencapaian prestasi kerja yang lebih baik dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya komunikasi interpersonal dan kompetensi. Ditetapkan kedua faktor tersebut, karena aplikasinya di lapangan masih jauh dari yang diharapkan.

Realitas yang tampak saat ini, pada Dinas Pertanian Kota Bogor menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang prestasi kerjanya belum begitu menggembirakan. Hal ini berkemungkinan disebabkan kurangnya komunikasi timbal balik yang mereka lakukan selama ini, padahal untuk setiap tugas yang akan dilakukan perlu dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait yang ada di dalam instansi tersebut.

Adanya pegawai yang kurang menunjukkan prestasi gemilang dalam bekerja juga diperkirakan sebagai dampak dari adanya kecenderungan terjadinya penurunan kompetensi, yaitu kurangnya motivasi untuk mengembangkan diri/meningkatkan kemampuan, kurangnya umpan balik (*feed back*) ataupun *follow up* untuk pelaksanaan tugas yang telah didelegasikan, dan kurangnya pengembangan sikap (*attitude*) untuk meningkatkan pelayanan dari sisi pengetahuan (*knowledge*), keahlian/keterampilan (*skill*), serta kemampuan (*abilities*) dari pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kota Bogor masih belum mencapai tingkat yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi.

Sejalan dengan fenomena tersebut, maka penelitian ini akan berupaya mengungkap faktor-faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bogor. Faktor dimaksud meliputi

komunikasi interpersonal dan kompetensi. Ditetapkan kedua faktor tersebut, karena selama ini komunikasi interpersonal dan kompetensi yang ada masih dirasakan kurang baik. Untuk itulah perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut, agar dapat terungkap persoalan yang sebenarnya.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terbukti banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah. Di dalam penelitian ini tidak seluruh faktor tersebut akan diteliti, hal ini dikarenakan banyaknya keterbatasan yang dimiliki. Penelitian ini hanya akan difokuskan pada variabel komunikasi interpersonal dan kompetensi. Pembatasan masalah ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan ini dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Komunikasi interpersonal dan kompetensi merupakan variabel bebas, sedangkan prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor, (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor dan (3) Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kompetensi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kota Bogo pada bulan Mei sampai dengan Juni 2012. Metode pengumpulan data menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2004: 78) merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampelnya tetap sebanyak 64 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik,

yaitu sekunder (data kepustakaan) dan primer (data lapangan).

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data empiris melalui penyebaran angket kepada responden. Jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner tersebut dirubah dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan pengukuran dalam bentuk skala Likert. Pengubahan data ini disesuaikan dengan sifat pertanyaan yang jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 merupakan pernyataan positif. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 4 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5. Analisis yang digunakan adalah analisis deskripsi dengan pengolahan data menggunakan korelasi linier sederhana dan korelasi

berganda, determinasi dan regresi sederhana dan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan koefisien korelasi pada dasarnya adalah untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2009: 228). Koefisien korelasi dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

1. Koefisien Korelasi Linear Sederhana

a) Korelasi antara Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja

Dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel bebas pertama (X_1) dalam hal ini komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja maka dapat dilihat dari output SPSS yang dihasilkan, seperti terlihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Koefisien Korelasi Sederhana Antara X_1 Terhadap Y
Correlations

		KOMUNIKASI INTERPERSONAL	PRESTASI KERJA
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	Pearson Correlation	1	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 1 diperoleh nilai korelasi antara variabel bebas pertama terhadap variabel terikat sebesar 0,868. Angka ini berarti bahwa variabel bebas pertama (komunikasi interpersonal) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel terikat (prestasi kerja), karena nilainya mendekati +1.

1. Korelasi antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas kedua (X_2) yaitu kompetensi terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini prestasi kerja maka dapat dilihat dari output SPSS yang dihasilkan, sebagaimana yang tertera pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Sederhana Antara X₂ Terhadap Y
Correlations

		KOMPETENSI	PRESTASI KERJA
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	.939**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 2 memperlihatkan korelasi antara variabel bebas kedua (kompetensi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) yang nilainya sebesar 0,939. Angka ini berarti variabel bebas kedua (kompetensi) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel terikat (prestasi kerja), terbukti nilainya mendekati +1.

2. Koefisien Korelasi Linear Berganda

Adapun tujuan digunakan koefisien korelasi linear berganda adalah untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas pertama (X₁) dan variabel bebas kedua (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2009: 233). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan hasil koefisien korelasi berganda seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda

Variabel	Koefisien Korelasi (R)	Hubungan
Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi	0,943	Sangat Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 3 diketahui nilai korelasi berganda antara variabel bebas pertama (komunikasi interpersonal) dan variabel bebas kedua (kompetensi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 0,943. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas

secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel terikat, terbukti dari nilainya yang mendekati +1.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan pengujian koefisien determinasi (R²) menurut Ghazali (2007: 83) adalah untuk mengetahui kontribusi pengaruh komunikasi interpersonal dan kompetensi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi (R ²)
Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi	0,890

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,890 artinya bahwa variabel komunikasi interpersonal dan kompetensi secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,890 atau 89%. Sisanya sebanyak 11% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam model penelitian ini.

4. Persamaan Regresi

a) Regresi Linear Sederhana

Tujuan digunakannya regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui arah keterkaitan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2009: 261). Dalam penelitian ini regresi linear sederhana dibedakan menjadi dua, yaitu:

b) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja pegawai seperti terlihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Regresi X_1 Terhadap Y

Keterangan	Koefisien Regresi	Standar Error
Konstanta	0,434	3.944
Komunikasi Interpersonal	0,803	0,058

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 5 dapat dibuat persamaan garis regresi sederhana, yaitu $Y = 0,434 + 0,803 X$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah sebesar 0,434 angka ini berarti bahwa dengan mempertahankan semua variabel bebas secara tetap (konstan) pada nilai 0 (nol), maka prestasi kerja pegawai akan tetap sebesar 0,434 satuan. Sedangkan koefisien regresi (b) untuk variabel komunikasi interpersonal (X_1) diperoleh sebesar 0,803. Angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan komunikasi interpersonal (X_1) misalnya sebesar 1 (satu) satuan maka prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,803 satuan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1) memiliki keterkaitan yang searah dengan tanda positif terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin sering berkomunikasi seorang pegawai, maka prestasi kerja mereka akan mengalami peningkatan pula.

c) Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Sedangkan dilihat dari persamaan regresi sederhana untuk pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja dapat diketahui dari ringkasan Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi X_2 Terhadap Y

Keterangan	Koefisien Regresi	Standar Error
Konstanta	1,131	2,489
Kompetensi	0,792	0,037

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari ringkasan Tabel 6 dapat dibuat persamaan garis regresi sederhana, yaitu $Y = 1,131 + 0,792 X$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 1,131 angka ini berarti dengan mempertahankan semua variabel bebas secara tetap (konstan) pada nilai nol (0), maka prestasi kerja akan tetap sebesar 1,131 satuan. Sedangkan koefisien regresi (b) untuk variabel kompetensi (X_2) yaitu sebesar 0,792. Artinya dengan dilakukannya kompetensi (X_2) misalnya sebesar 1 (satu) satuan maka prestasi kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,792 satuan.

Sehingga dari keterangan tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai (X_2) memiliki keterkaitan yang searah dengan tanda positif terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, maka prestasi kerja mereka akan mengalami peningkatan pula.

5. Regresi Linear Berganda

Sementara itu, dari hasil estimasi data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi Berganda

Keterangan	Koefisien Regresi	Standar Error
Konstanta	-1,082	2,668
Komunikasi Interpersonal	0,167	0,083
Kompetensi	0,658	0,076

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari nilai koefisien regresi berganda seperti yang terlihat pada Tabel 7, maka dapat dibuat persamaan regresi yaitu:

$$Y = -1,082 + 0,167 X_1 + 0,658 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar -1,082 angka ini berarti bahwa dengan mempertahankan semua variabel bebas secara tetap (konstan) pada nilai (0) nol, maka prestasi kerja akan tetap sebesar -1,082.
2. Koefisien regresi pertama (b_1) untuk variabel komunikasi interpersonal (X_1) diperoleh adalah sebesar 0,167. Angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel komunikasi interpersonal (X_1) misalnya sebesar 1 (satu) satuan maka prestasi kerja pegawai (Y) akan meningkat pula sebesar 0,167 satuan.
3. Koefisien regresi kedua (b_2) diperoleh sebesar 0,658 pada variabel kompetensi (X_2), artinya peningkatan nilai dalam variabel kompetensi pegawai (X_2) misalnya sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel terikat dalam hal ini prestasi kerja pegawai juga mengalami kenaikan sebesar 0,658 satuan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan kompetensi memiliki keterkaitan yang searah dengan tanda positif terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan komunikasi interpersonal dan kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja, maka prestasi kerja mereka akan meningkat. Kondisi ini akan berlaku dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain variabel komunikasi interpersonal dan kompetensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada uraian di atas, maka di dalam penelitian ini telah dapat

dibuktikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama bahwa komunikasi interpersonal maupun kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris. Adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti ini terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai akan dapat dicapai bila terjalannya komunikasi interpersonal secara baik di dalam kantor baik sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Selain itu juga didukung oleh adanya kompetensi (kemampuan) yang dimiliki pegawai oleh pegawai tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang telah digariskan secara baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marthaningrum (2010) yang menemukan terdapatnya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya dengan mengaplikasikan komunikasi interpersonal dalam kantor secara baik dan benar, akan menimbulkan kegairahan bagi seorang pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya membuat hasil kerja mereka menjadi lebih baik. Demikian pula halnya dengan penelitian Shin dan Park (2012) yang membuktikan bahwa kekompakan kelompok yang berkompeten memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, kekompakan kelompok diperkuat kelompok kompeten untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Sementara itu, bila dilihat dari distribusi jawaban responden untuk variabel komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini, semuanya sudah masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti bahwa secara umum responden di dalam penelitian ini sudah menerapkan komunikasi interpersonal di Dinas Pertanian Kota Bogor. Hal ini menjadi semakin penting untuk terus dilakukan oleh para pegawai dalam menunjang tugas-tugas yang diberikan, apalagi SKPD ini berhubungan

langsung dengan masyarakat di Kota Bogor terutama di bidang pertanian meliputi Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH), Perikanan dan Peternakan.

Indikator keterbukaan pada variabel komunikasi interpersonal berarti orang yang berkomunikasi haruslah terbuka dan jujur dalam menyampaikan informasi, dan hal-hal yang disampaikan itu tentunya merupakan sesuatu yang wajar untuk diketahui oleh kedua belah pihak yang sedang berkomunikasi. Hal ini dapat terlihat dari komunikasi yang telah diterapkan di Dinas Pertanian Kota Bogor yaitu atasan selalu terbuka untuk menerima keluhan kesah dari pegawai terutama dalam hal pekerjaan sehingga atasan akan lebih menghargai pegawai yang mau berkata jujur dan bekerja sesuai aturan dari pada pegawai yang selalu tertutup dan ternyata banyak masalah sehingga atasan juga tidak akan memberikan dukungan bila suatu saat baru diketahui masalah yang sebenarnya. Indikator keterbukaan ini memiliki tiga item pernyataan dan secara umum jawaban responden sudah sesuai dengan harapan. Meskipun masih ditemukan beberapa orang pegawai yang jawabannya kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan ketiga pernyataan tersebut pada indikator keterbukaan ini, artinya mereka masih kurang terbuka dalam melakukan komunikasi baik antar sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan.

Indikator kedua dari komunikasi interpersonal ini adalah empati, yang dimaknai sebagai upaya seseorang untuk mengetahui berbagai hal yang terjadi pada diri orang lain. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa empati pegawai di Dinas Pertanian Kota Bogor pada dasarnya sudah baik misalnya suka membantu teman yang sedang mengalami masalah, kesulitan teman juga menjadi tanggungjawab bersama untuk membantunya. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden yang sebagian besarnya sudah baik, karena idealnya dengan adanya rasa empati, kita akan

lebih mudah untuk melakukan komunikasi dengan baik. Walaupun masih ditemuinya beberapa responden yang jawabannya kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan tersebut. Rasa empati yang terjadi di lingkungan Dinas Pertanian Kota Bogor yaitu bila salah seorang mendapat musibah atau kemalangan, maka secara spontan akan merasakan apa yang dirasakan, kondisi ini semakin hari semakin membaik yang tadinya tidak ada kepedulian diantara sesama tetapi sekarang dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik diantara sesama bawahan ataupun atasan keadaan berempati dapat dipelihara untuk dipertahankan.

Sikap mendukung sebagai indikator ketiga pada variabel komunikasi interpersonal memiliki arti adanya dukungan yang diberikan oleh masing-masing pihak dalam berkomunikasi. Hal ini berarti bahwa keterbukaan dan rasa empati yang tinggi tidak akan bermakna bila tidak disertai dengan sikap mendukung di antara masing-masing pihak yang berkomunikasi. Kenyataan di lapangan menunjukkan sikap mendukung para pegawai di Dinas Pertanian Kota Bogor pada dasarnya sudah baik misalnya adanya dukungan dari pimpinan pada setiap rencana yang dianggap baik, dan dukungan tidak hanya bersifat moril tetapi juga materil. Terbukti dari sebagian besar jawaban responden sudah setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan. Melalui sikap yang mendukung ini, suasana komunikasi akan lebih lancar sehingga apa yang disampaikan dapat diketahui maksudnya dengan baik. Walaupun masih ditemuinya beberapa orang responden yang jawabannya kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan tersebut.

Selanjutnya sikap positif sebagai indikator keempat pada variabel komunikasi interpersonal berarti adanya kenyamanan yang diciptakan masing-masing pihak dalam berkomunikasi. Dilihat dari jawaban responden ternyata

sebagian besar dari mereka sudah memiliki sikap positif dalam berkomunikasi di kantor, seperti adanya rasa senang di antara pegawai dalam berkomunikasi serta ditunjang pula oleh keteladanan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya. Kondisi ini tentunya akan menciptakan interaksi yang baik oleh pihak yang berkomunikasi di kantor. Akan tetapi di sisi lain juga masih ditemuinya beberapa orang pegawai yang bersikap sebaliknya, di mana mereka kurang nyaman dalam berinteraksi dengan teman sekantor maupun dengan pimpinan. Sikap positif yang terjadi pada Dinas Pertanian Kota Bogor adalah pegawai dalam berkomunikasi tidak merasa ketakutan karena pernyataan yang dikeluarkan tidak diasumsikan negative tetapi lebih kepada sikap membangun untuk hal yang lebih baik.

Kesetaraan sebagai indikator terakhir yang digunakan dalam mengukur variabel komunikasi interpersonal merupakan kemampuan untuk saling memahami bahwa masing-masing pihak yang sedang berkomunikasi sama-sama penting dan memiliki sesuatu yang akan disumbangkan dalam pembicaraan. Bila diperhatikan dari distribusi jawaban responden untuk indikator ini secara umum sudah baik, di mana responden menyetujui bila perlakuan yang sama di kantor diterapkan dengan baik dan responden tidak menyetujui bila ada perlakuan yang berbeda oleh pimpinan. Meskipun masih ada sebagian responden ada yang setuju atau sangat setuju dengan pernyataan adanya perlakuan yang berbeda oleh pimpinan di kantor. Kesetaraan yang terjadi adalah masing-masing dapat memahami posisinya, dimana, dengan siapa dan apa yang dibicarakan. Komunikasi dapat terjalin dengan baik dan saling menghargai antara sesama pegawai. Atasan dapat menerima masukan dari bawahan dan bawahan dapat menerima program yang direncanakan oleh atasan.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan menurut Siagian (2008: 307) memerlukan komunikasi yang

efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain baik secara formal maupun non formal.

Variabel independen berikutnya yaitu kompetensi memiliki lima indikator yaitu kemampuan kerja, pengetahuan, keterampilan, perilaku dalam bekerja serta pendidikan dan pelatihan. Kesemua indikator tersebut sudah menunjukkan kategori yang baik, artinya para pegawai sebagai responden dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan kerja, pengetahuan, keterampilan, perilaku dalam bekerja serta pendidikan dan pelatihan secara integral.

Kemampuan kerja merupakan indikator pertama yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi. Kemampuan kerja merupakan kekuatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah digariskan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai sudah baik, karena mereka memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing. Hal ini dikarenakan bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan maka dibutuhkan kemampuan dari masing-masing pegawainya. Meskipun masih terdapatnya beberapa orang pegawai di mana kemampuan kerjanya masih kurang, sehingga hasil kerja merekapun masih dinilai kurang baik.

Demikian pula halnya dengan pengetahuan pekerjaan sebagai indikator kedua dari variabel kompetensi. Pengetahuan pekerjaan merupakan berbagai hal yang diketahui seseorang tentang pekerjaan yang harus dilakukannya. Distribusi jawaban responden untuk indikator ini sudah baik, terbukti dari tiga pernyataan yang diajukan untuk indikator ini meliputi pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya, pegawai perlu mengetahui setiap perubahan yang terjadi di kantor, serta pimpinan perlu

meningkatkan pengetahuan pegawai, misalnya melalui pendidikan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa responden sudah tahu tentang jenis pekerjaan yang akan dan harus mereka lakukan, meskipun di antara mereka masih ada yang pengetahuannya akan pekerjaan relatif kurang.

Keterampilan kerja sebagai indikator ketiga dalam penelitian ini, merupakan skill yang dimiliki pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Indikator ini memiliki tiga pernyataan, di mana secara umum jawaban responden sudah sesuai dengan yang diharapkan. Karena para pegawai menyadari dengan memiliki keterampilan dalam bekerja, maka pekerjaan akan lebih mudah dilakukan sehingga hasil kerjanya pun menjadi lebih baik. Akan tetapi di sisi lain, masih adanya pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki keterampilan kerja yang masih kurang, sehingga berdampak terhadap proses melaksanakan pekerjaan kurang dari harapan.

Perilaku dalam bekerja merupakan sikap para pegawai di kantor yang akan menunjang keberhasilan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari tiga pernyataan yang diajukan untuk indikator perilaku dalam bekerja ini secara umum responden sudah dijawab sesuai dengan harapan. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Pertanian Kota Bogor dalam melaksanakan pekerjaan secara umum sudah didasarkan pada perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan. Karena perilaku pegawai akan mencerminkan siapa diri mereka, sehingga akan membentuk *image* pada dirinya, dan hal ini tentu akan menimbulkan dampak terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun di sisi lain masih adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki perilaku sesuai dengan harapan dan aturan yang ada.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang diperuntukkan kepada para pegawainya dalam rangka menunjang dan sekaligus

meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah digariskan. Kenyataan di lapangan mengindikasikan bahwa para pegawai sudah menjawab pernyataan yang diajukan sesuai dengan harapan dan kenyataan yang dialaminya. Pada waktu-waktu tertentu mereka diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan agar hasil kerjanya menjadi lebih baik, apalagi sebagai pelayan masyarakat, pegawai harus mampu memberikan pelayanan yang prima kepada publik. Bila diperhatikan masih adanya pegawai yang menjawab pernyataan pada indikator ini kurang dari harapan, karena berkemungkinan menurut mereka pendidikan dan pelatihan yang diikuti tidak banyak membawa perubahan pada diri pegawai.

Menurut Rivai (2009: 306) kompetensi pada dasarnya memiliki beberapa karakteristik, meliputi (1) motif, yaitu kebutuhan dasar/pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi. (2) Sifat, yaitu bawaan umum untuk berperilaku atau merespon dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, kontrol diri, resistensi stres atau kekerasan. (3) Konsep diri, yaitu sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai, apa yang harus mereka lakukan, atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka. (4) *Content knowledge*, berhubungan dengan fakta atau prosedur, baik secara teknis (misalnya bagaimana mengatasi komputer yang rusak) atau interpersonal (misalnya teknik untuk umpan balik yang efektif). (5) Keterampilan, kognitif dan perilaku, apakah terselubung (misalnya berpikir deduktif atau induktif) atau dapat diamati (misalnya keterampilan mendengarkan secara aktif).

Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai secara baik, diharapkan pegawai tersebut dapat berprestasi dalam bekerja dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap

tugasnya, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ada. Selain itu kompetensi juga memiliki peran yang sangat penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Pelayanan prima itu hanya akan dapat terlaksana bagi pegawai yang memiliki kemampuan di bidangnya.

Bila diperhatikan dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, ternyata komunikasi interpersonal memiliki koefisien regresi sebesar 0.167, angka ini lebih rendah bila dibandingkan koefisien regresi untuk variabel kompetensi yang nilainya sebesar 0.658. Hal ini disebabkan nilai indikator variabel komunikasi interpersonal lebih rendah dibandingkan dengan nilai pada indikator kompetensi, terutama indikator sikap mendukung memiliki nilai terendah yaitu 86,7 dan nilai tertinggi terdapat pada indikator kesetaraan yaitu 92,5. Sedangkan pada variabel kompetensi nilai terendah terdapat pada indikator pendidikan dan pelatihan sebesar 87,8 dan nilai tertinggi terdapat pada indikator perilaku dalam bekerja yaitu 93,1.

Dilihat dari distribusi jawaban responden untuk variabel prestasi kerja, dengan empat indikator yaitu kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja, kesemuanya juga sudah termasuk kategori baik. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bogor sudah baik, meskipun masih terdapat beberapa kelemahan yang harus menjadi perhatian dan ditingkatkan di masa yang akan datang. Pencapaian prestasi kerja yang baik ini tentunya didukung oleh semua pihak yang ada di Dinas Pertanian Kota Bogor ini untuk secara bersama-sama bekerja yang didasarkan pada standar yang sudah ditetapkan.

Kecakapan merupakan indikator pertama yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja. Kecakapan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang pada bidang tertentu. Dalam penelitian ini kecakapan diartikan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya sesuai dengan bidang yang ditempatinya. Dari distribusi jawaban responden, pada umumnya mereka sudah mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan harapan, akan tetapi beberapa orang lainnya masih kurang dari harapan terhadap jawaban yang diberikan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tanpa menumpuk-numpuk pekerjaan. Meskipun masih ada di antara mereka yang tingkat kecakapannya masih kurang dari harapan, sehingga hal ini tentunya akan berdampak terhadap hasil kerja mereka.

Indikator berikutnya adalah keterampilan, yaitu kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan dalam penelitian ini memiliki tiga item pernyataan dan secara umum jawaban responden sudah baik, hal ini berarti bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai pada dasarnya dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah, lebih cepat dan hasil kerjanya pun akan lebih baik. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Kota Bogor sudah memiliki keterampilan yang akan mendukung penyelesaian pekerjaannya. Walaupun masih ditemui beberapa responden kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya pegawai dalam menggunakan komputer.

Indikator ketiga yang digunakan sebagai pengukur variabel prestasi kerja adalah pengalaman, yaitu berbagai hal yang sudah dialami oleh seseorang dalam menjalani kehidupan. Pengalaman yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah berbagai hal yang dialami responden sebagai pegawai di Dinas Pertanian Kota Bogor dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menjalankan tugas-tugasnya. Ada tiga pernyataan yang diajukan untuk indikator pengalaman ini, dan jawaban yang diberikan responden sudah sesuai

dengan harapan, di mana mereka pada umumnya menjawab bahwa pengalaman sangat dibutuhkan dan dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan di kantor. Meskipun di antara jawaban mereka masih ada yang belum baik, artinya pegawai belum memiliki pengalaman yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.

Indikator terakhir sebagai pengukur variabel prestasi kerja adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan akan mempengaruhi mereka dalam bekerja baik langsung maupun tidak langsung. Dilihat dari distribusi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan pada indikator lingkungan kerja ini secara umum sudah baik. Artinya lingkungan kerja yang ada di tempat pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor bekerja secara umum sudah sesuai dengan yang diharapkan, baik lingkungan fisik, maupun lingkungan non fisik. Meskipun beberapa pegawai masih merasakan lingkungan kerjanya kurang baik. Adanya lingkungan yang kondusif pada gilirannya akan membuat suasana kerja akan menjadi lebih baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai akan tercapai dengan baik bila adanya komunikasi interpersonal yang tercipta di antara pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Komunikasi ini dapat diciptakan bila masing-masing individu yang ada di dalam organisasi ini menyadari akan tugas dan tanggungjawab mereka masing-masing. Adapun setiap tugas dan tanggungjawab yang dimiliki itu perlu dikomunikasikan dengan baik bila mereka tidak mengerti akan posisi yang dimilikinya. Selain komunikasi, kompetensi juga ikut mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena dengan kompetensi yang baik para pegawai akan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diembannya secara optimal, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja mereka di masa mendatang.

KESIMPULAN

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Terbukti dari hasil pengujian t-statistik yang menunjukkan nilai sig. 0,049 < alpha 0,05.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Terbukti dari hasil pengujian t-statistik yang menunjukkan nilai sig. 0,000 < alpha 0,05.
3. Komunikasi interpersonal dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Terbukti dari hasil pengujian F-statistik yang menunjukkan nilai sig. 0,000 < alpha 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Pertanian Kota Bogor. 2012. *Rencana Strategi Dinas Pertanian Kota Bogor Tahun 2010-2014*.
- Ghozali I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marthaningrum P. 2010. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komunikasi Interpersonal dan Implikasinya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam <http://www.eprint.ums.ac.id>. Diakses tanggal 20 Januari 2012.
- Rivai V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Shin, Soo-Young dan Park, Won-Woo. 2012 Moderating Effects of Group Cohesiveness in Competency-Performance Relationships: A Multi-Level Study. *Journal of Behavioral Studies in Business*. Hal. 1-14. Dalam [http://www Proquest.com](http://www.Proquest.com).
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- , 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.