

m.fatchul huda 162010200345  
artikel.docx  
*by*

---

**Submission date:** 16-Feb-2022 04:36PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1763699930

**File name:** m.fatchul huda 162010200345 artikel.docx (235.91K)

**Word count:** 3613

**Character count:** 23219



## PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PERSON JOB FIT DI DINAS PU BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR DI SIDOARJO

Muhammad Fatchul Huda<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi : rifdahabadiyah@umsida.ac.id

**Abstract.** This study aims to determine the effect of Effective Communication and Competence on Employee Performance through Person Job Fit as an Intervening Variable in Dinas PU dan Bina Marga Sumber Daya Air Sidoarjo. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were all employees at Dinas PU dan Bina Marga Sumber Daya Air Sidoarjo as many as 85 employees. The sampling technique used the total sampling method (saturated sampling). The analytical tool used in this research is a path analysis technique with the help of software for the operating system called Smart-PLS (Partial Least Square) Version 3.0. The data used in this study are questionnaire data and data sourced from Dinas PU dan Bina Marga Sumber Daya Air Sidoarjo. Data collection techniques using questionnaires, interviews, and observations. The results of this study prove that Hypothesis 1: effective communication and competence variables have a significant influence on employee performance. Hypothesis 2: effective communication and competence have a significant effect on person job fit. Hypothesis 3: effective communication and competence have a significant effect on employee performance through person job fit as an Intervening variable.

**Keywords:** Effective Communication, Competence, Employee Performance, and Person Job Fit.

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Efektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Person Job Fit sebagai Variabel Intervening pada Dinas PU dan Bina Marga Sumber Daya Air Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas PU dan Bina Marga Sumber Daya Air Sidoarjo sebanyak 85 orang pegawai. Teknik pengambilan menggunakan metode total sampling (sampling jenuh). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis alur (Path Analysis) dengan bantuan Software untuk sistem operasi yang bernama Smart-PLS (Partial Least Square) Versi 3.0. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan data yang bersumber pada Dinas PU dan Bina Marga Sumber Daya Air Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 1: variabel komunikasi efektif dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 2: komunikasi efektif dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap person job fit. Hipotesis 3: komunikasi efektif dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui person job fit sebagai variabel Intervening.

**Kata Kunci :** Komunikasi Efektif, Kompetensi, Kinerja Pegawai, dan Person Job Fit

### I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu bentuk hubungan dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Nurmaidah Br Ginting<sup>[1]</sup> Dalam mencapai efektifitas dan efisiensi kerja organisasi membutuhkan sumber daya untuk dikelola dari input menjadi output. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berperan bagi organisasi selain material, mesin, uang dan sumber daya lainnya. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak dan pelaksana

strategi organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, maka diperlukan pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Rivai<sup>[2]</sup> kinerja pegawai adalah kinerja hasil yang dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika. Kinerja pegawai dapat diketahui berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman, dan waktu. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi efektif. Menurut Ariyanti<sup>[3]</sup> Komunikasi efektif adalah pertukaran informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang (komunikator dan komunikan) atau berupa kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan dari respon yang diterima dan mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) dengan penyampaian informasi, menghibur, ataupun membujuk orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut.

Karyawan yang mempunyai Komunikasi yang efektif akan mampu mengembangkan tugas yang di kerjakannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Kompetensi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wibowo<sup>[4]</sup> Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Selain komunikasi efektif dan kompetensi, *person job fit* juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Muhammad Alfani & Muhammad Haldani<sup>[5]</sup> *Person job fit* didasari oleh kepribadian pegawai dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian pegawai dengan pekerjaan sejalan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Dalam hal ini seseorang akan memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat berkesempatan mengembangkan dirinya didalam dunia kerja kesesuaian nilai nilai pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dapat diartikan dalam pemahaman *person job fit* yang merupakan variable pembantu pada organisasi guna menemukan sumber daya manusia dengan nilai nilai yang sesuai pada organisasi pemerintahan, serta membentuk suatu system yang dapat memperkuat kesesuaian.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air. Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air adalah instansi yang melaksanakan kewenangan daerah di bidang pekerjaan umum lingkup kebinamargaan dan sumber daya air yang beralamat di Jalan sultan Agung No. 17 A, Gajah Timur, Magersari, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Instansi ini melaksanakan tugas teknik operasional kebinamargaan dan sumber daya air yang meliputi perencanaan, pengendalian operasional, pembangunan dan pemeliharaan kebinamargaan dan sumber daya air. Oleh sebab itu diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang sesuai.

Hal ini dikarenakan pegawai instansi tersebut kebanyakan berusia lanjut dan kurang produktif dibandingkan pegawai yang lebih muda yang memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi. Kinerja pegawai dalam bekerja semakin menurun disebabkan tata letak ruang kerja yang terpisah dari jobdesk yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut tidak efektif dan efisien. Sehingga komunikasi antar pegawai terhambat dan kurang efektif. Karena komunikasi efektif merupakan salah satu factor yang penting dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila komunikasi kurang efektif dan terhambat akan membuat antar pegawai kurang komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Hal tersebut dibuktikan dengan tidak terselesaikannya pembangunan plengsengan yang tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini juga dikarenakan *person job fit* atau kepribadian pegawai dengan pekerjaan tidak sejalan sehingga kinerja pegawai tidak meningkat optimal. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Efektif, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Person Job Fit* di Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo."

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono<sup>[6]</sup> teknik analisis data yang digunakan yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan.

### 2.2. Rancangan Penelitian

Menurut Juliansyah<sup>[7]</sup> Rancangan penelitian merupakan seluruh proses yang diharapkan dalam perencanaan dan aplikasi penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode

kuantitatif. Proses perencanaan tersebut dimulai dari perumusan masalah tentang pengaruh komunikasi efektif, kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai melalui person job fit.

### 2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air, Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air yang beralamat di Jalan sultan Agung No. 17 A, Gajah Timur, Magersari, Sidoarjo.

### 2.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo yang berjumlah 85 pegawai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (nonprobability sampling).

### 2.5. Jenis dan Sumber Data

Menurut Syofian Siregar<sup>[8]</sup> Dalam penelitian ini menggunakan Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

Menurut Andra Tersiana<sup>[9]</sup> Berdasarkan sumber datanya, data digolongkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, laporan pemerintah, buku-buku dan sebagainya

### 2.6. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai berita umum tertulis untuk pengumpulan data yang diharapkan, tak melalui wawancara terhadap responden sebab responden risi identitasnya akan terungkap. Di penelitian ini memakai lima poin skala likert, buat menghilangkan sifat keragu-raguan responden pada menyampaikan jawaban di berita umum. Skala likert dipergunakan buat mengukur perilaku, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek atau fenomena eksklusif. Adapun untuk keperluan analisis kuantitatif, skor yang diberikan dari setiap skala menjadi berikut :

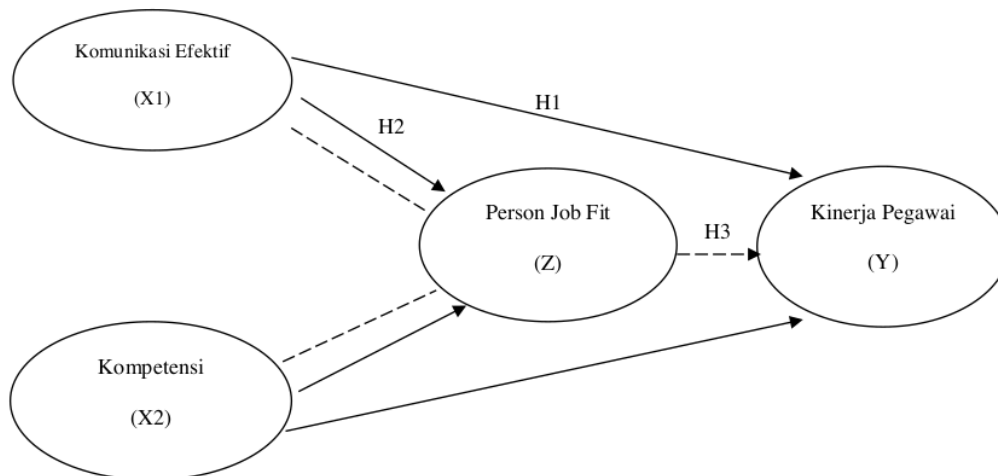
**Tabel 2.1**  
**Bobot Skor Jawaban Variabel**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 2.7. Teknik Analisis

Teknik analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Supaya data yang dikumpulkan dapat berguna atau bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat pula dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

### 2.8. Kerangka Konseptual



H2

H1

## 2.9. Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

H2 : Ada pengaruh komunikasi efektif dan kompetensi terhadap person job fit

H3 : Ada pengaruh komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui person job fit.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Tabel 3.1 Profil Responden

Keterangan	Total	Presentasi
Jumlah sampel	85	85
Jenis Kelamin		
Pria	76	89,4%
Wanita	9	10,5%
Umur:		
25-40 tahun	10	11,7%
40-55 tahun	49	47,6%
55-60 tahun	26	30,5%

Sumber : Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 76 orang (89,4%) dan wanita sebanyak 9 orang (10,5%). Responden mempunyai umur rata-rata 25-30 tahun sebanyak 10 orang (11,7%), 40-55 tahun sebanyak 49 orang (47,6%) dan 55-60 tahun sebanyak 26 orang (30,5%).

### B. Analisis Data dan Hasil Pembahasan.

#### 1. Menilai Outer Model

terdapat lima kriteria pada dalam penggunaan teknik Analisis data dengan SmartPLS buat menilai luar contoh yaitu Convergent Validity, Average Variance Extracted, Discriminant Validity, Composite Reliability, dan Alpha Cronbach.

##### a. Convergent Validity

Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5–0,6 sudah dianggap cukup. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,5. Penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Outer Loading

	Komunikasi Efektif (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Person Job Fit (Z)
X1.1	0.886			
X1.2	0.682			
X1.3	0.828			
X1.4	0.878			
X2.1		0.807		
X2.2		0.888		
X2.3		0.821		
Y1.1			0.618	
Y1.2			0.770	
Y1.3			0.828	
Y1.4			0.823	
Z1.1				0.801
Z1.2				0.833
Z1.3				0.828

Sumber : Lampiran Output PLS Outer Loading

hasil pengujian Nilai *outer model* dengan variabel sudah lebih dari 0,5 sehingga memenuhi nilai *convergen validity*.

b. *Average Variance Extracted*

Varians Rata-Rata Diekstraksiartinya pengujian buat pernyataan validitas diskriminan. bisa dicermati menggunakan metode rata-rata varians diekstraksi (AVE) buat setiap konstruk atau variabel laten. contoh memiliki validitas diskriminan yg lebih baik jika akar kuadrat AVE buat masing-masing konstruk lebih akbar asal korelasi antara dua konstruk di dalam contoh. dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE buat masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Komunikasi Efektif (X1)	0.584
Kompetensi (X2)	0.705
Kinerja Pegawai (Y)	0.677
Person Job Fit (Z)	0.673

Sumber : Lampiran Output PLS Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada *permasalahan konvergen validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

c. *Discriminant Validity*

Menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted* (AVE). Hasil nilai *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.4 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Komunikasi Efektif (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Person Job Fit (Z)
<sup>3</sup> X1.1	0.886	0.704	0.597	0.610
X1.2	0.682	0.420	0.319	0.351
X1.3	0.828	0.489	0.475	0.482
X1.4	0.878	0.674	0.589	0.598
X2.1	0.535	0.807	0.449	0.440
X2.2	0.674	0.888	0.557	0.564
X2.3	0.578	0.821	0.541	0.474
Y1.1	0.279	0.285	0.618	0.467
Y1.2	0.482	0.532	0.770	0.801
Y1.3	0.481	0.462	0.828	0.833
Y1.4	0.601	0.562	0.823	0.828
Z1.1	0.482	0.532	0.689	0.770
Z1.2	0.481	0.462	0.742	0.828
<sup>1</sup> Z1.3	0.601	0.562	0.852	0.823

Sumber :Lampiran Output PLS Nilai Discriminant Validity(Cross Loading)

d. **Composite reliability**

Dalampengukuran tersebut apabila nilaiyang dicapaiadalah  $> 0,70$  makadapat dikatakan bahwa konstruktersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3.5 Nilai Reliabilitas Komposit

	Composite Reliability
Komunikasi Efektif (X1)	0.847
Kompetensi (X2)	0.877
Kinerja Pegawai (Y)	0.892
Person Job Fit (Z)	0.861

Sumber : Lampiran Output PLS Compositoreliability

Berdasarkan tabelmenunjukkan reliabilitaskomposit untuk semuakonstruk berada di atas nilai 0,70, dapat disimpulkan bahwasemua konstruk memiliki reliabilitasyang baik sesuai dengan batasnilai minimumyang disyaratkan.

a. **Cronbach's Alpha.**

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

Tabel 3.6 Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Komunikasi Efektif (X1)	0.763
Kompetensi (X2)	0.791
Kinerja Pegawai (Y)	0.841
Person Job Fit (Z)	0.758

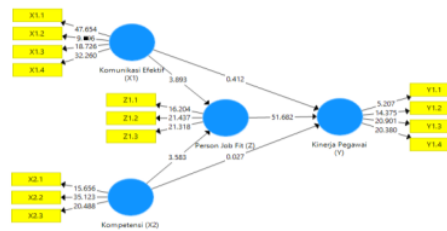
Sumber : Lampiran Output PLS Cronbach'sAlpha.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *cronbachalpha* untuk semua konstruk di atas nilai 0,60. Dapat disimpulkan semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

### 1. Menilai inner model

Hasil proses PLS Algoritma untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Gambar 3.1 Model Struktural (Inner Model)**



**Tabel 3.7 Hasil Uji R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,968	0,966
Person Job Fit (Z)	0,471	0,458

Sumber : Lampiran Output PLS Hasil Uji R-Square

Berdasarkan data yang ada pada tabel dan gambar 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,968. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa sebesar Kinerja Pegawai 96,8%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel Person Job Fit sebesar 0,471. Nilai tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja sebesar 47,1%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,968} \times \sqrt{1 - 0,471}) \\
 &= 1 - (0,032 \times 0,529) \\
 &= 1 - 0,016 \\
 &= 0,984
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,984. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model dan variabel yang digunakan sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya sebesar 1,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.

### 2. Uji Hipotesis Direct Effect dan Indirect Effect

Menurut Ghazali dan Latan<sup>[10]</sup> Uji hipotesis secara langsung dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis dikatakan diterima jika *T-Statistics* > 1,96 & *P-Values* < 0,05.

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung dengan melihat jika *p-value* < 0,05 & *T-Statistics* > 1,96 maka diketahui terdapat *indirect effect*. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran inner model.



**Tabel 3.8** Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,365	0,371	0,102	3,570	<b>0,001</b>
X1 -> Z	0,378	0,384	0,097	3,593	<b>0,000</b>
X2 -> Y	0,358	0,357	0,109	3,570	<b>0,000</b>
X2 -> Z	0,363	0,362	0,101	3,895	<b>0,000</b>
Z -> Y	0,990	0,992	0,020	49,292	<b>0,000</b>

Sumber : Lampiran Output PLS Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh secara langsung atau *direct effect* dalam penelitian ini adalah :

- Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
X1 terhadap Y diterima karena nilai *T-Statistics*>1.96 yaitu sebesar 3,570 dan nilai *P-Values*<0,05 yaitu sebesar 0,001.
- Komunikasi efektif berpengaruh terhadap *person job fit*.  
Kemudian X1 terhadap Z diterima karena nilai *T-Statistics*>1.96 yaitu sebesar 3,593 dan nilai *P-Values*<0,05 yaitu sebesar 0,000..
- Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
X2 terhadap Y diterima karena nilai *T-Statistics*>1.96 yaitu sebesar 3,282 dan nilai *P-Values*<0,05 yaitu sebesar 0,000.
- Kompetensi berpengaruh terhadap *person job fit*.  
X2 terhadap Z diterima karena nilai *T-Statistics*>1.96 yaitu sebesar 3,593 dan nilai *P-Values*<0,05 yaitu sebesar 0,000.
- Person job fit berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
Z terhadap Y diterima karena nilai *T-Statistics*>1.96 yaitu sebesar 49,292 dan nilai *P-Values*<0,05 yaitu sebesar 0,000.

Berikut hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung diperoleh dari *Specific Indirect Effect* pada program *SmartPLS 3.0* :

**Tabel 3.9** Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	<b>0,359</b>	<b>0,381</b>	<b>0,097</b>	<b>3,856</b>	<b>0,000</b>
X2 -> Z -> Y	<b>0,375</b>	<b>0,358</b>	<b>0,100</b>	<b>3,608</b>	<b>0,000</b>

Sumber : Lampiran Output PLS Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *indirect effect* dalam penelitian ini adalah :

- Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *person job fit*.  
X1 terhadap Y melalui Z sebagai *variable intervening* diterima karena nilai *T-Statistics*>1.96 yaitu sebesar 3,856 dan nilai *P-Values*<0,05 yaitu sebesar 0,000.
- Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *person job fit*.  
X2 terhadap Y melalui Z sebagai *variable intervening* diterima karena nilai *T-Statistics*>1.96 yaitu sebesar 3,608 dan nilai *P-Values*<0,05 yaitu sebesar 0,000.

Dari pengujian hipotesis di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel *intervening*. Pengujian hipotesis *direct effect* hasil hipotesis nyas semua variabel diterima. Sedangkan pada pengujian hipotesis *indirect effect* hasil hipotesis semua variabel diterima.

### C. Pembahasan

Hasil penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui person job fit sebagai variabel intervening pada Dinas PU Bina Marga Dan Sumber Daya Air.

#### 1. Hipotesis Pertama : komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel komunikasi efektif dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat diartikan jika pegawai dapat berkomunikasi secara efektif akan membuat pegawai dengan cermat memahami pesan yang di sampaikan oleh pegawai lainnya. Misalnya pada saat rapat kerja cara komunikator menyampaikannya mudah di mengerti oleh anggota rapat maka suasana yang berlangsung pada rapat tersebut sangat menyenangkan. Dengan begitu kinerja pegawai akan terlihat ketika pegawai dalam menyampaikan pendapat atau ide-ide dalam mengembangkan kinerja pegawai secara terbuka, maka akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Kemudian secara tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai untuk bersikap positif dalam mengambil sebuah keputusan dan meningkatnya kinerja pegawai.

Begitu juga dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, jika pegawai mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, kemudian pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang sudah ditetapkan, dan pegawai juga dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Maka secara tidak langsung Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo bisa memperoleh penghargaan atas prestasi kerja guna untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anik Ariyanti (2019) bahwa Komunikasi efektif langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nurmaidah Br Ginting (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan.

#### 2. Hipotesis Kedua: komunikasi efektif dan kompetensi terhadap person job fit.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi efektif dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap person job fit.

Hal ini dapat diartikan jika pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan dan bidang yang ada di Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo maka pegawai akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Pegawai juga dapat melakukan komunikasi yang efektif antar warga dalam melayani kebutuhan masyarakat dan dapat berkompeten dalam pekerjaannya.

Pegawai yang sudah berkompeten dalam bekerja akan bekerja sesuai dengan kemampuannya secara profesional, maka secara tidak langsung dari dalam dirinya akan bekerja dengan sungguh-sungguh kemudian akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh Anastaya Anindita (2019) bahwa Person job fit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Fanlia Prima Jaya dkk (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui person job fit.

#### 3. Hipotesis Ketiga: pengaruh komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui person job fit.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa komunikasi efektif dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui person job fit sebagai variabel Intervening.

Hal ini dapat dinyatakan jika pegawai mempunyai komunikasi yang efektif secara tanggap, kemudian mempunyai pegawai yang berkompetensi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo. Melalui person job fit yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Dengan begitu bukan hanya perusahaan yang berdampak baik dari hasil kinerja pegawai tetapi masyarakat juga akan mendapatkan dampak yang baik dari hasil kinerja yang bagus karena pelayanan yang diberikan oleh Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo bisa sesuai dengan visi misi yang dibuat oleh Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Anik Ariyanti (2019) bahwa Komunikasi efektif langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ilman Ataunur dkk (2015) bahwa hasil penelitian terbukti kompetensi memberikan kontribusi pengaruh positif yang signifikan kuat terhadap kinerja.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi Efektif, Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Komunikasi Efektif dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Person Job Fit.
3. Komunikasi Efektif dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Person Job Fit sebagai variabel Intervening.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih setulusnya kepada orang tuadan dosen pembimbing yang senantiasa mendukung keberhasilan penulis, memberi semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi.

#### REFERENSI

- [1] Br, Ginting Nurmaidah. 2018. Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. Vol. 3. No. 2.
- [2] Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- [3] Ariyanti, Anik. 2019. Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Vol . 9. No. 2.
- [4] Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Alfani, Muhammad dan Muhammad Hadini. 2018. *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*. Vol. 2 No. 2.
- [6] Sugiyono, 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta. Start Up.
- [7] Juliansyah Noor. 2015. Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah, 2th ed. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- [8] Syofian, Siregar. 2017. Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 Ed. 1. Cet. 2. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- [9] Tersiana, Andra. 2018. Metode Penelitian. Yogyakarta. Start Up.
- [10] Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

ORIGINALITY REPORT

---

13%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1

[ijins.umsida.ac.id](http://ijins.umsida.ac.id)

Internet Source

10%

---

2

[media.neliti.com](http://media.neliti.com)

Internet Source

2%

---

3

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

2%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On