

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Optimizing Employee Performance: Communication, Competence, and Job Fit

Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi Efektif, Kompetensi, dan Kesesuaian Jabatan

Muhammad Fatchul Huda, hudaf881@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study investigates the relationship between effective communication, competence, and employee performance, with person-job fit as an intervening variable in a government organization. The research sample comprised 85 employees from the Department of Public Works and Water Resources Development in Sidoarjo. A path analysis technique using Smart-PLS software was employed to analyze the data collected through questionnaires, interviews, and observations. The results highlight the significant positive effects of effective communication and competence on person-job fit, which in turn positively influences employee performance. The findings of this study have implications for organizations seeking to improve employee performance through targeted interventions in communication strategies, competency development, and job-person alignment.

Highlights:

- Effective communication and competence positively impact employee performance.
- Person-job fit acts as an important intervening variable in the relationship between communication, competence, and employee performance.
- The findings have implications for organizations aiming to enhance employee performance through targeted interventions in communication strategies, competency development, and job-person alignment.

Keywords: Employee performance, Effective communication, Competence, Person-job fit, Government organization.

Published date: 2022-12-26 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi adalah suatu bentuk hubungan dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Nurmaidah Br Ginting[1] 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[2] 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[3] 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[4] 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[5] *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."

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Menurut Juliansyah[6] Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. 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, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono[7] pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang mengarah pada pengujian hipotesis yang menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo yang berjumlah 85 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*nonprobability sampling*), yang menggunakan seluruh jumlah karyawan yang ada. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh pegawai Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo yang berjumlah 85 pegawai.

C. Jenis dan Sumber Data

Data akibat penelitian bisa dikelompokkan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif. Menurut Syofian Siregar[8] Data adalah bahan mentah yang perlu diolah jadi membuat isu atau liputan baik kualitatif jugakuantitatif. Data kuantitatif yaitu data berupa nomor, sesuai menggunakan bentuk data kuantitatif bisa diolah atau dianalisis menggunakan memakai teknik perhitungan statistik.

Menurut Andra Tersiana[9] sesuai datanya, digolongkan menjadi dua yaitu data primer sudah ada data yang diperoleh asal responden melalui pengukuran eksklusif, kuisioner, data hasil wawancara menggunakan sumber. Sedangkan data sekunder adalah data yg didapat dari catatan, buku, laporan pemerintah, buku-buku serta sebagainya. sumber data penelitian ini memakai data primer dan data sekunder. sumber data utama pada penelitian ini yaitu, data penelitian diperoleh secara langsung untuk responden yang akan dituju tanpa melalui perantara. Peneliti memperoleh data primer dengan cara berbagi informasi lapangan pada pegawai Dinas PU bina Marga serta sumber Daya Air Sidoarjo. asal data sekunder pada penelitian ini bertujuan menjadi dukungan berita peneliti mengenai gambaran umum serta profil perusahaan, visi serta misi, dan struktur organisasi Dinas PU bina Marga serta asal Daya Air Sidoarjo.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai kuisioner tertulis untuk pengumpulan data yg diharapkan, tak melalui wawancara terhadap responden sebab responden khawatir identitasnya akan terungkap. Dipenelitian 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 yg diberikan dari setiap skala menjadi berikut :

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

Table 1. Bobot Skor Jawaban Variabel

E. Teknik Analisis Data

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.

F. Kerangka Konseptual

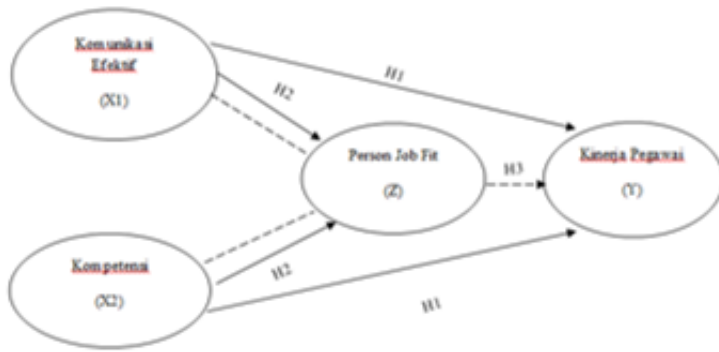


Figure 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

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.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

1. Menilai Outer Model

Terdapat 5 kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *0 Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

a. Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading* factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan 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:

	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

Table 2. *Outer Loading* Lampiran Output PLS *Outer Loading*

Pada hasil pengujian nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah lebih dari 0,5 sehingga memenuhi nilai *convergen validity*.

a. *Average Variance Extracted*

Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut:

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

Table 3. *Average Variance Extracted (AVE)* 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. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

b. *Discriminant Validity*

Hasil nilai *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

	Komunikasi Efektif (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Person Job Fit (Z)
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
Z1.3	0.601	0.562	0.852	0.823

Table 4. *Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)* Lampiran Output PLS *Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)*

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

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

Table 5. *Nilai Reliabilitas Komposit* Lampiran Output PLS *Composite reliability*

Berdasarkan tabel diatas model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

d. Cronbach's Alpha.

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

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

Table 6. Nilai Cronbach's Alpha Lampiran Output PLS Cronbach's Alpha

Berdasarkan tabel diatas model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

2. Menilai inner model

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil proses PLS *Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Figure 2. Model Stuktural (Inner Model)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.968	0.966
Person Job Fit (Z)	0.471	0.458

Table 7. Hasil Uji R-Square Lampiran Output PLS Hasil Uji R-Square

Berdasarkan data yang ada pada tabel dan gambar 2 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 rumus di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,984. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat di jelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya sebesar 1,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Direct Effect dan Indirect Effect

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Menurut Ghazali dan Latan [10] Uji hipotesis secara langsung atau *direct effect* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0,05.

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* dengan probabilitas (*p-value*) kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96 maka diketahui terdapat *indirect effect* variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model*.

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

Table 8. Hasil Uji Hipotesis Direct Effect 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 :

1. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

X1 terhadap Y diterima karena variabel komunikasi efektif (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,570 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,001, maka dapat diartikan bahwa variabel komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap person job fit

Kemudian X1 terhadap Z diterima karena variabel komunikasi efektif (X1) terhadap variabel *person job fit* (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,593 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap *person job fit*.

3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

X2 terhadap Y diterima karena variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,282 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kompetensi berpengaruh terhadap person job fit

X2 terhadap Z diterima karena variabel kompetensi (X2) terhadap variabel *person job fit* (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,593 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *person job fit*.

5. Person job fit berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Z terhadap Y diterima karena variabel *person job fit* (Z) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 49,292 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari *Spesific Indirect Effect* pada program *SmartPLS 3.0* dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model* adalah sebagai berikut:

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

Table 9. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect 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 :

6. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui person job fit.

X1 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening diterima karena variabel komunikasi efektif (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *person job fit* (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,856 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel komunikasi efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *person job fit* sebagai variabel intervening.

7. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *person job fit*.

X2 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening diterima karena variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *person job fit* (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,608 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *person job fit* sebagai variabel intervening.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung hasil hipotesisnya dari semua variabel diterima. Sedangkan pada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel diterima.

Pembahasan

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

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

Hal ini dapat diartikan jika pegawai Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo 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 Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo 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.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas dapat diketahui 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.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas 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 Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Sidoarjo 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.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Komunikasi Efektif dan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi Efektif dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Person Job Fit. Komunikasi Efektif dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Person Job Fit sebagai variabel Intervening.

References

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