



## PERAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BAGIAN HUMAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SAMPANG

Alifullah Nurul Ihsan <sup>a</sup>, Sayekti Suindyah <sup>b</sup>, Subijanto <sup>c</sup>

<sup>a</sup> Universitas Wijaya Putra, [Alifullah19@gmail.com](mailto:Alifullah19@gmail.com), Surabaya

<sup>b</sup> Universitas Wijaya Putra, [sayektisuindyah@uwp.ic.id](mailto:sayektisuindyah@uwp.ic.id), Surabaya

<sup>c</sup> Universitas Wijaya Putra, [subiyanto\\_m@yahoo.com](mailto:subiyanto_m@yahoo.com), Surabaya

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah : mengenal, menganalisa dan menguji peran kompetensi dalam sumberdaya manusia, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komunikasi pada performa kerja karyawan di bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 42 pegawai, metode pengambilan sampel menggunakan total sampling method. Instrumen analisis menggunakan SPSS. Hasil-hasil menunjukkan bahwa : 1) secara serempak, kompetensi sumberdaya manusia, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komunikasi mempunyai akibat signifikan pada performa kerja pegawai bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 2) kompetensi sumberdaya manusia, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan pada performa kerja pegawai bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 3) *organizational citizenship behavior* (OCB), mempunyai pengaruh signifikan pada performa kerja pegawai bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang ; 4) komunikasi mempunyai *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komunikasi pengaruh signifikan pada ; 5) berdasarkan hasil-hasil uji, diketahui bahwa kompetensi sumberdaya manusia mempunyai pengaruh dominan pada performa kerja pegawai bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.

Kata kunci : kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior*, komunikasi, performa kerja

### ABSTRACT

*The Purpose of the study are: Knowing, analyze and test The role of competence in human resources, organizational citizen behavior (OCB), and communication on the work performance of employees of the Public Relations Section of the Regional Secretariat of Sampang Regency, The number of research samples as many as 42 employees, the sampling methods using the total sampling method. The analysis tool uses SPSS. The results showed that: 1) Simultaneously, human resource competence, Organizational Citizenship Behavior and communication have a significant effect on the work performance of employees of the Public Relations Section of the Regional Secretariat of Sampang Regency; 2) Human resource competence, Organizational Citizenship Behavior and communication have a significant influence on the work performance of employees of the Public Relations Section of the Regional Secretariat of Sampang Regency; 3) Organizational citizenship behavior has a significant influence on the work performance of employees of the Public Relations Section of the Regional Secretariat of Sampang Regency; 4) Communication has a significant effect on the work performance of employees of the Public Relations Section of the Regional Secretariat of Sampang Regency; 5) Based on the test results, it is known that human resource competence has a dominant effect on the work performance of employees of the Public Relations Section of the Regional Secretariat of Sampang Regency.*

**Keywords:** *Human resource competence, Organizational Citizenship Behavior, Communication, Employee Performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini akan dihadapkan pada tantangan global, yaitu semakin terbatasnya sumber-sumber kekayaan alam, sedangkan di lain pihak kebutuhan manusia semakin tinggi. Akibat dari kesenjangan global tersebut maka ketergantungan akan banyak diwarnai oleh kompetisi. beberapa badan usaha, hanya perusahaan atau organisasi yang memiliki keunggulan dalam kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat dipersiapkan

keunggulannya baik berupa IPTEK maupun ekonomi dalam memenangkan pangsa pasar bebas. Melihat tantangan yang ada, upaya menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu tidak dapat ditunda-tunda lagi.

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Manusia merupakan motor penggerak sumber daya dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. (Arianto, 2015:23)

Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang menjadi wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan pegawai dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya. Pegawai dan organisasi sendiri merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda perusahaan atau organisasi akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja pegawainya.

Tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri terhadap pegawai, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Selain itu Dengan perkembangan zaman, maka suatu oraganisasi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. yang dibutuhkan adalah meningkatkan kompetensi Sumber daya Manusia.

Wibowo dalam candra (2017:271) mengatakan kompetensi adalah *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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka penting untuk meningkatkan Kompetensi sumber daya manusia.

Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh candra (2017:270) dapat diketahui bahwa variabel kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan dapat dijelaskan bahwa kompetensi memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai atau pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Afandi (2018) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Kompetensi sumber daya manusia dan semangat kerja, disiplin kerja.

Manfaat OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan- kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, OCB dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Oleh karena itu Komunikasi perlu diperhatikan agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Adapun tentang *gap research* penelitian ini; pertama berdasarkan pengamatan peneliti Kondisi nyata dari Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang, lemahnya Kompetensi sumber daya manusia disebabkan kurangnya kemauan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman hal ini mempengaruhi rendahnya

Sumber daya Manusia. Rendahnya tingkat OCB pada organisasi tersebut, seperti pegawai yang terkadang masih terlambat, sehingga pekerjaan pegawai yang terlambat tersebut tidak ada yang mengerjakan, antar pegawai kurang saling membantu atau kurang bekerjasama, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai semakin menurun. Apabila OCB di organisasi ini tinggi maka pekerjaan pegawai yang terlambat akan dikerjakan oleh pegawai lainnya, dia sukarela membantu dan efeknya kinerja organisasi akan meningkat sehingga akan meningkatkan pula terhadap prestasi kerja pegawai. Hal lain juga menunjukkan bahwa pegawai minimnya kesempatan berkomunikasi antara pegawai dengan pimpinan dalam hal berkonsultasi mengenai pekerjaan dalam mentaati dan mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan komunikasi menunjukkan serta dorongan dan semangat kerja pegawai di perusahaan ini masih kurang baik dan belum optimal. Kedua berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawandi (2018) dan Marzuki (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior* dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan Penelitian Muhammad (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan tersebut maka judul penelitiannya adalah “*Peran kompetensi sumber daya manusia, organizational citizenship behavior, dan komunikasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang*”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana deskripsi tentang Kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior*, dan komunikasi Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang?; 2) Bagaimana pengaruh secara simultan dari kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior*, dan komunikasi terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang?; 3) Bagaimana pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang? 4) Bagaimana pengaruh dari *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang?; 5) Bagaimana pengaruh dari komunikasi terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mengetahui deskripsi tentang kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior*, dan komunikasi Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan dari Kompetensi sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior*, dan komunikasi terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari komunikasi terhadap prestasi kerja Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.

### Tinjauan Pustaka

#### Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai” (Ruky, 2015:35).

Dari beberapa pengertian-prestasi kerja pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan seseorang baik itu pegawai/pegawai dan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja.

### Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017:5) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Ketidaksiapan dalam kompetensi kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan pegawai (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

### *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sudah seharusnya jika organisasi mengukur kinerja pegawai tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja, bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesainya semua tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Kontribusi lebih dari pegawai di luar *job description* tersebut dinamakan *extra role behavior* atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organ, (2017), juga menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditemukan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekrutasi.

Van Dyne (2015) mengusulkan konstruksi dari *extra role behavior (ERB)* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Definisi teori ini menetapkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam realisme fenomenologi, tidak dapat diobservasikan dan sangat subjektif. Definisi ini juga menganggap bahwa intensi aktor adalah untuk menguntungkan organisasi.

Berdasarkan berbagai pengertian dan pokok pikiran mengenai *Organizational citizenship behavior (OCB)* yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah kontribusi pegawai "di atas dan lebih dari" deskripsi pekerjaan formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward* namun memberikan kontribusi yang lebih bagi keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

### Komunikasi

Manusia adalah makhluk sosial yang hanya bisa bertahan hidup jika saling berinteraksi dan bekerjasama dengan suatu kelompok atau masyarakat dimana mereka tinggal. Aktivitas interaksi dan kerjasama itu perlahan-lahan terus berkembang sehingga terbentuklah wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Alo Liliweri (2017:71) mendefinisikan organisasi sebagai sebuah sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Organisasi juga merupakan suatu kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan, atau kelompok yang sepakat untuk mematuhi seperangkat norma-norma.

Robbins dalam Alo Liliweri (2017:51) mengatakan, organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistemik antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make it as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

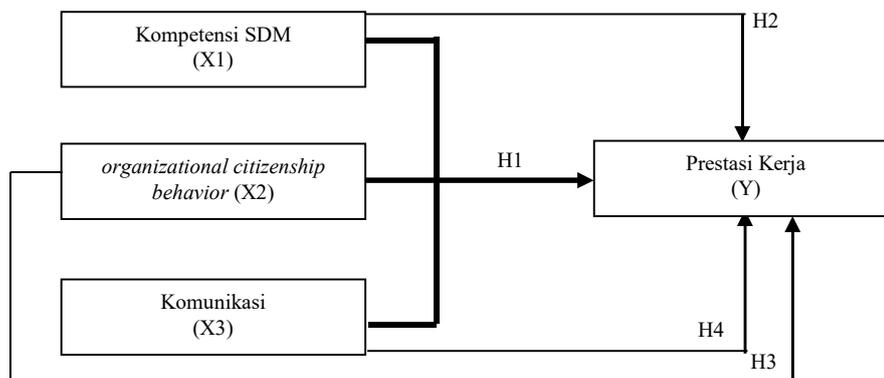
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

### Kerangka Konseptual

Kompetensi sumber daya manusia, *Organization citizenship behaviour* dan Komunikasi muncul pada setiap individu, pada kelompok, hingga pada tingkatan organisasi secara luas dan semuanya itu pada akhirnya dapat menjadikan kesejahteraan organisasi Mengacu pada uraian tinjauan pustaka yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka pemikiran penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

#### Keterangan:

- : Pengaruh Parsial  
 ==> : Pengaruh Simultan

#### Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior*, dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.
- H2: Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.
- H3: *Organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.
- H4: Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*statistical product and service solutions*) versi 22,0. Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Lokasi penelitian yang dilakukan ini terletak Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang dengan Populasi seluruh pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang sebanyak 42 orang oleh karena itu metode pengambilan sampel penelitian ini dikatakan sebagai *total sampling* dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Angket (*kosioner*); 2) Dokumentasi dan Pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (uji t). Dan uji koefisien determinasi

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji F

Uji F dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap F hitung, apabila F hitung mempunyai tingkat signifikansi  $<0,05$  maka berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 1. Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.276	3	.759	11.130	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.590	38	.068		
Total	4.866	41			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 11.130 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai p yaitu sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama Kompetensi sumber daya manusia (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dan komunikasi (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior*, dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan terhadap nilai t hitung masing-masing variabel bebas dan tingkat signifikansinya. Jika t hitung mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka secara parsial masing-masing variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Secara terperinci hasil uji t penelitian akan dipaparkan pada Tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Variabel	Nilai t hitung	Signifikansi
Kompetensi sumber daya manusia	3.005	005
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2.677	007
Komunikasi	1.841	009

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah :

Nilai t hitung untuk Kompetensi sumber daya manusia (X1) sebesar 3.005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi sumber daya manusia (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut. Juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Nilai t hitung untuk *organizational citizenship behavior* (X2) sebesar 2.677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0007 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut. Juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “*Organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Nilai t hitung untuk komunikasi (X3) sebesar 1.841 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa komunikasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah

Kabupaten Sampang (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut. Juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan. Juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Secara parsial, Kompetensi sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.426	.26107	1.867

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel tersebut Koefisien R<sup>2</sup> (determinasi berganda) adalah sebesar 0.426. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang secara bersama-sama adalah sebesar 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 42,6% prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang dipengaruhi oleh Kompetensi sumber daya manusia dan komunikasi. Sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama Kompetensi sumber daya manusia (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 11.130 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kompetensi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior*, dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa Kompetensi sumber daya manusia (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Kompetensi sumber daya manusia, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa *organizational citizenship behavior* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “*organizational citizenship behavior*, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang”, terbukti

kebenarannya dan hipotesis diterima.

### **Pengaruh komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “komunikasi, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### **4.5.1. Pengaruh Yang Dominan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t hitungnya. Nilai t hitung untuk Kompetensi sumber daya manusia (X1) sebesar 3.005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk *Organizational Citizenship Behavior* (X2) sebesar 2.677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk komunikasi (X3) sebesar 1.841 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil dari uji t, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah Kompetensi sumber daya manusia (X1).

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R<sup>2</sup> (determinasi berganda) sebesar 0.426. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang secara bersama-sama adalah sebesar 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 42,6% prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang dipengaruhi oleh Kompetensi sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi. Sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah : 1) Kompetensi sumber daya manusia di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang telah melalui pengembangan dan pengelolaan individu pegawai sehingga dapat dikatakan memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai kebutuhan organisasi; *Organizational Citizenship Behavior* di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang telah memiliki perilaku pegawai yang melebihi peran formalnya dan dapat diakui dapat menfalsifikasi fungsi organisasi; komunikasi di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang telah memiliki relasi penafsiran yang sama baik sesama pegawai ataupun atasan dan bawahan; dan prestasi kerja di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang telah sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai telah meningkat; 2) Secara simultan, Kompetensi sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 3) Kompetensi sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 4) *Organizational citizenship behavior* direspon baik oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 5) Komunikasi direspon baik dan relative standart oleh pegawai sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruhnya tidak berarti apa-apa terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang; 6) Kompetensi sumber daya manusia direspon sangat baik oleh pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang sehingga mempunyai peranan yang sangat berarti/berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Pekanbaru. Penerbit Zanafa Publisng.

Aldag, R. (2016). *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.

Alex, Nitisemito., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia,. Bandung.

- Allison, (2017). "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Education for Business* 76(5): 282-288.
- Alo, Liliweri. 2017. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Arianto, D. A. (2015). *pengaruh kedisiplinan, Kompetensi sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap*. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2015, 191-200.
- Arni, Muhammad. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badri, 2016. . *Administrasi perkantoran Modern*. Yogyakarta Lisberty
- Bernardin, H.John and Russel. 2017. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Bittel, LR. 2016. *Pedoman Bagi Penyelia*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- Ceswirdani, 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1. 2086-5031
- Cherrington, David J. 2015. *The Management of Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Diah, N. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi sumber daya manusia dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejatera di Kota Semarang)*. *Jurnal of Management*. Vol.2, No.2
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Elfina, P Dehora. 2018. *Pengaruh Konflik dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Citizenship Pegawai*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Gie, 2016. *Administrasi perkantoran Modern*. Yogyakarta Lisberty
- Hariandja, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002*
- Kisworo, Bagus. 2016. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi sumber daya manusia Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY. Hertanto.
- Kristof, A. L. (2016). *Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology* 49, 1-49

- Latifah 2018. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang*. Jurnal forum ekonomi. Volumes 20 No. 1. 2528-150X
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, 2019. *Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia, komunikasi dan OCB Terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Luwu Kabupaten Sulawesi Selatan*. Tesis
- Mawandi, 2018. *Pengaruh, Kompetensi sumber daya manusia, Organizational Citizenship Behavior dan komunikasi terhadap prestasi pegawai di kantor kecamatan gondangrejo kabupaten karanganyar*, tesis
- Morrison, E.W., & Robinson, S.L. 2015. *When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops*. Academy of Management Review, 22, 226-256
- Muftasa, 2018. *The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung*. Journal of Resources Development and Management, volume 46: 2422-8397
- Muhammad, 2019. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture on job Satisfaction and job Performance*. International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2019, 1913-9039 Canadian Center of Science and Education
- Mushdar, 2018. *Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan giligenting kabupaten sumenep*, tesis
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. P. 2016. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications..
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi, Strategi. Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja. Rosdakarya.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Ruky, Achmad S. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). *analisis pengaruh (human relation / hubungan antar manusia) dan kondisi*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.2, No.2, Juli, 181-198.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sendjaja, S. Djuarsa, 2016, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siagian.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta; Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *MSDM Edisi Pertama*. Jakarta: Gramedia.
- Van Dyne, L, Graham J.W. 2015. *Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition measurement and Validation*. Academy Management Journal, 37 (4)pp 765-802.
- Wenten, w. (2015). *pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada hotel prawita di Kuta Kabupaten Badung Bali* . Widyasrama, 83-88.
- Wiryanto. 2017. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.