

# PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, SARANA PRASARANA DAN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH DJP SUMATERA UTARA I

Mildan Setiawan  
Universitas Islam Sumatera Utara  
mildan.setiawan@gmail.com

## ABSTRACT

*The formulation of the problem in this study are: Is there an influence of competence on employee work effectiveness in the Regional Office of North Sumatra I DGT, is there any effect of communication on employee effectiveness, is there an influence of infrastructure on employee effectiveness, is there an effect of training on employee effectiveness, ?, Is there any influence of competence, communication, infrastructure and training on the effectiveness of employee work in the North Sumatra DJP Regional Office I? Research Objectives Are: Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a significant effect between competence on employee work effectiveness, because according to the results of the analysis of  $t$  count  $>$   $t$ -table (1,893  $>$  1,67) at  $n = 57$  with a significance level of 95%, there was a significant effect between communication on effectiveness employee work, because according to the results of  $t$  analysis  $>$   $t$ -table (1,911  $>$  1,67) at  $n = 57$  with a significance level of 95%, there is a significant effect between infrastructure on employee work effectiveness, because according to the results of  $t$  analysis  $>$   $t$ -table (3,311  $>$  1,67) at  $n = 57$  with a significance level of 95%, there was a significant effect between training on employee work effectiveness, because according to the results of the analysis of  $t$  count  $>$   $t$ -table (4,995  $>$  1,67) at  $n = 57$  with a significance level of 95%,  $F$ -count value  $>$   $F$  table (91,610  $>$  2,56) together (multiple) there is a positive and significant effect of competence, communication, infrastructure and facilities on the work productivity of large employee it was 88.3%. Thus the hypothesis proposed is accepted.*

**Keyword** : Competence, communication, infrastructure, training and employee work effectiveness.

**ABSTRAK** : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :Adakah pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I?, adakah pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai?, adakah pengaruh sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai?, adakah pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai,?, adakah pengaruh kompetensi, komunikasi, sarana prasarana dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I?. Tujuan Penelitian Adalah : Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $>$   $t$ -tabel (1,893  $>$  1,67) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikansi 95%, ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $>$   $t$ -tabel (1,911  $>$  1,67) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikansi 95%, ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $>$   $t$ -tabel (3,311  $>$  1,67) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikan 95%, ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $>$   $t$ -tabel (4,995  $>$  1,67) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikan 95%, Nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$  tabel (91,610  $>$  2,56) secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, komunikasi, sarana prasarana terhadap produktivitas kerja pegawai besar pengaruhnya sebesar 88,3%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

**Keyword** : Kompetensi, komunikasi, sarana prasarana, pelatihan dan efektivitas kerja pegawai.

## 1. Pendahuluan

Suatu organisasi didalam melaksanakan kegiatannya dan dalam mencapai tujuan selalu berkaitan erat dengan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang telah cukup tersedia belum cukup menjamin untuk mencapai tujuan organisasi apabila sumber daya manusia yang ada tidak memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Efektivitas adalah masalah pencapaian tujuan, maka hal ini tentunya bermanfaat bagi perusahaan. Pencapaian tujuan menentukan keberhasilan bagi perusahaan dalam operasinya, sekaligus di dalamnya menyangkut tujuan perusahaan itu sendiri, pegawai dan pihak dari luar perusahaan. Menurut Gie (2010:26). Untuk mencapai efektivitas kerja pegawai tidak terlepas dari kemampuan pegawai. Upaya mencapai tujuan organisasidiperlukan sumber daya manusia yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi diantaranya dipengaruhi kompetensi. Kompetensi pegawai yakni pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pegawai yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Selanjutnya kompetensi merupakan salah satu yang perlu diperhatikan.

Kompetensi pegawai yang rendah pegawai akan kurang terampil dalam melaksanakan tugas, kurang mampu melayani publik dengan baik Karena dengan kompetensi pegawai yaitu sikap dan kemampuan dari pegawai itu untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dan kesanggupan menghadapi masalah yang dihadapi dalam organisasi semakinbaik, serta mampu untuk mencapai misi, nilai dan tujuan organisasi, kompetensi pegawai mempengaruhi efektivitas kerja organisasi. Kompetensi pegawai yang dimaksud adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pegawai yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Dalam suatu organisasi informasi juga sangat penting baik bagi pegawai maupun bagi pimpinan organisasi. Bagi pegawai informasi diperoleh untuk kejelasan dan ketentuan yang menyangkut tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi pimpinan informasi dibutuhkan

menyangkut hasil kerja dan masalah-masalah yang dihadapi pegawai dan yang menyangkut diri pegawai itu sendiri. Komunikasi di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I belum terlaksana dengan baik. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai sangat penting begitu juga sesama pegawai. Dengan komunikasi yang baik antara sesama anggota organisasi akan dapat memperlancar segala kegiatan organisasi dan komunikasi yang lancar efektivitas kerja dapat tercapai.

Sarana Prsarana di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I masih kurang lengkap tersedia. Sarana Prsarana yang ada belum cukup menjunjung pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan harus berupaya meningkatkan dan melengkapi sarana prasarana dalam menunjang pelaksanaan tugas agar misi dan tujuan organisasi tercapai, dengan kelengkapan sarana prasarana pegawai akan dapa melaksanaka tugas dengan baik dan lancar. Karena sarana prasarana sangat mendukung tercapainya penyelesaian kerjanya. Meskipun pegawai tidak dapat menggunakan sarana prasarana yang ada maka masalah yang ada tidaklah serumit ketiadaan dan kekurangan kelengkapan sarana prasarana paling masalahnya keterampilan pegawai kurang. Tetapi kekurangan sarana prasarana maka akan dapat mengakibatkan banyaknya permasalahan yang dihadapi.

Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I memiliki sumber daya manusia yang berbeda sehingga efektivitas kerjanya juga berbeda. Sebagai instansi pemerintah harus dapat melayani publik dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Akan tetapi menurut prapenelitian dan pemantauan sementara, penulis memperoleh bahwa. Kompetensi pegawai masih rendah. Komunikasi pegawai juga masih kurang lancar baik komunikasi sesama pegawai dengan pimpinan maupun dengan masyarakat masih rendah sehingga efektivitas kerja juga belum maksimal. Begitu juga komitmen pegawai nampaknya belum memiliki komitmen yang tinggi sehingga dalam menyelesaikan kerja hanya melepas tugas saja tidak ada upaya bagaimana agar hasil kerja mencapai efektivitas kerja yang tinggi.

Tersedianya sarana dan prasarana belum menjamin tercapainya efektivitas kerja dan diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai kecakapan dan keahlian sesuai dengan

bidangnya masing-masing di samping faktor-faktor moral lainnya. Namun dalam hal ini memiliki pegawai yang berkualitas dituntut pula adanya kemauan serta kesadaran yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya. Mengusahakan pegawai agar mereka memiliki kemauan serta memiliki kesadaran maupun tanggung jawab yang tinggi diperlukan usaha managerial yang dimaksudkan untuk mengelola pegawai-pegawai dalam melakukan pekerjaan. Usaha-usaha managerial ini sesuai apa yang dikemukakan oleh Handyaningrat (2013:73) : Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan *planning*, *organizing*, *actuating* serta *controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara beruntun dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan semula.

Berdasarkan batasan di atas diketahui bahwa salah satu aplikasi manajemen itu adalah dengan melakukan penggerakan pegawai seperti pelatihan agar mereka dapat melaksanakan aktivitas kerja secara fisik yang diarahkan oleh pimpinan dengan memberikan perintah, memperbaiki hasil kerja mereka serta untuk menimbulkan rasa percaya diri dalam melakukan kreativitas kerja mereka. Untuk keperluan itulah pegawai digerakkan oleh pimpinan sehingga tercipta pegawai yang selain berkualitas dan berkemampuan tinggi juga memiliki kemauan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya maupun tanggung jawab yang lebih besar. Pimpinan sangat berperan penting dalam menggerakkan pegawai, akan tetapi dalam menggerakkan pegawai tidak lepas dari pada kepemimpinan yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Pemimpin merupakan seorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk tujuan yang diinginkan. Dimana pemimpin dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu sukses atau gagalnya suatu organisasi.

Di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara Masih banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi yang besar. Hal ini sebagaimana yang disebutkan pimpinan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara Masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat. Masih banyak pegawai yang kurang terampil dalam penyelesaian tugasnya, arti kata hanya dalam batas menyelesaikan

tugas saja. Disamping itu masih banyak pegawai yang tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya baik menyangkut pekerjaannya atau yang ada di sekitarnya.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disebutkan bahwa efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I belum tercapai secara maksimal. Hal ini disebabkan terutama keempat faktor tersebut yang disebutkan di atas. Hal ini menjadi suatu beban dan tugas pimpinan untuk mencari solusinya agar efektifitas kerja pegawai tercapai dengan baik.

Sesuai uraian di atas penulis yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, komunikasi, sarana prasarana dan pelatihan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1. Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2010: 90) mengemukakan: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteritik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan pengertian ini populasi bisa berupa semua individu yang mewakili pola kelakuan tertentu atau sebahagian dari kelompok itu ". Artinya populasi dapat berupa individu yang mewakili pola kelakuan atau sebagian. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I yang berjumlah Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di

Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I berjumlah 126 orang.

Sampel penelitian ditetapkan berdasarkan ketentuan Arikunto, (2010:120) yaitu :“apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang, dapat diambil 10 – 15% atau 20

– 25% atau lebih.” Disebabkan populasi lebih 100 orang maka sampel penelitian ditetapkan sebesar 45% (57 orang).

## 2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 1, berikut ini:

Table 1  
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Data	Skala
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Yang mendukung Kompetensi	Interval	Likert
	Aspek yang terkandung dalam Kompetensi		
	Motif sosial kompetensi		
	Upaya peningkatan kompetensi (Sumber: Sanjaya, 2010)		
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Pentingnya Komunikasi	Interval	Likert
	Peran Komunikator		
	Sifat Komunikasi		
	Fungsi Komunikasi		
	Bentuk komunikasi (Sumber :Effendy, 2009)		
Sarana Prasarana (X <sub>3</sub> )	Sarana fisik kantor	Interval	Likert
	Bangunan kantor		
	Fasilitas lain		
	Srana transportai		
	Peralatan Kantor		
Pelatihan (X <sub>4</sub> )	Pelaksanaan Pelatihan	Interval	Likert
	Alasan Pelaksanaan Pelatihan		
	Tujuan Pelatohan		
	Kegunaan Pelatihan		
	Metode Pelatihan		
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Kaitan efektivitas dengan efisiensi	Interval	Likert
	Faktor yang mempengaruhi Efektivitas		
	Kaitan prduktivitas dan efektivitas		
	Manfaat efektivitas (Sumber:Sinungan,2008)		

## 2.3. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk mengukur ketetapan instrumen

yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas masing-masing variable dapat dijelaskan pada table berikut ini :

Table 2  
Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,499	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,735	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,640	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,777	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
7	0,720	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,528	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,547	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Table 3  
Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,745	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,402	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,470	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,821	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Table 4  
Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub>

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,722	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,416	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,465	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Table 5  
Uji Validitas Variabel X<sub>4</sub>

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,451	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,544	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,417	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,410	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,417	0,3961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Table 6

### Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,451	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,544	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,417	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,410	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,417	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Dari table diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk semua item pertanyaan masing-masing variable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan Valid (dipakai).

### 2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data hasil penelitian dengan maksud untuk memperoleh gambaran hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat, hal ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis regresi linier ganda (Multiple) sebagaimana pada lampiran 10 diperoleh koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 7

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	14,620	1,271		,000
Kompetensi	,137	,065	,230	,040
Komunikasi	,074	,055	,142	,187
Sarana prasarana	,261	,094	,340	,007
Pelatihan	,200	,064	,291	,003

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh koefisien regresi variabel Kompetensi 0,137, Komunikasi = 0,074, sarana prasarana 0,261 dan pelatihan 0,200 dengan konstanta 14,620, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 14,629 + 0,137X_1 + 0,074X_2 + 0,261X_3 + 0,200 X_4$$

Persamaan di atas menunjukkan konstanta bernilai positif dan nilai koefisien regresi juga positif. Hal ini memberi gambaran bahwa perubahan rata-rata variabel efektivitas kerja (Y) tergantung dari perubahan variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Sarana Prasarana ( $x_3$ )

dan pelatihan ( $X_4$ ) Artinya apabila Kompetensi, Komunikasi, sarana prasasna dan pelatihan ditingkatkan akan diikuti perubahan/peningkatan efektivitas kerja pegawai. Perubahan ini merupakan peningkatan apabila bertanda positif dan penurunan atau pengurangan jika bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Sarana Prasana dan pelatihan terhadap efektivitas kerja.

### 2.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 8

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.570	4	19.642	91.610	.000 <sup>b</sup>
Residual	11.150	52	.214		
Total	89.719	56			

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi, Kompetensi, Sarana Prasarana

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F-hitung sebesar 91,610 sedangkan nilai F-tabel dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 52 adalah sebesar 2,56 dimana  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $91,610 > 2,56$ ) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Komunikasi, Sarana Prasarana dan Pelatihan terhadap efektivitas kerjapegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

## 2.6. Uji Signifikan Parsial (t)

Tabel 9  
Koefisien (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.470	1.561		7.991	.000
1 Kompetensi	.082	.043	.131	1.893	.064
Komunikasi	.092	.030	.140	1.911	.683
Sarana Prasarana	.412	.083	.537	4.995	.000
Pelatihan	.225	.068	.327	3.311	.002

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan tabel 9, di atas diperoleh nilai t Kompetensi = 1,893 sedangkan t-tabel dengan dk 57 sebesar 1,67 maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerjapegawai. Selanjutnya nilai t Komunikasi = 1,911, sedangkan t-tabel dengan dk 57 sebesar 1,67 maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t, dimana dengan ketentuan :

- $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  (tidak ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat)
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat)
- derajat kebebasan (dk) =  $n-4$  dan Tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ .

Sarana Prasarana = 4,995, sedangkan t-tabel dengan dk 57 sebesar 1,67 maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana terhadap efektivitas kerjapegawai. Nilai t pelatihan= 3,311, sedangkan t-tabel dengan dk 57 sebesar 1,67 maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai.

## 2.7. Uji Determinasi (R Square)

Tabel 10  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.866	.46305

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi, Kompetensi, Sarana Prasarana

Berdasarkan tabel 10, diperoleh  $R^2 = 0,876$  maka  $D = 0,876 \times 100\%$  sehingga  $D = 87,6\%$ . Akan tetapi dalam regresi multiple lebih baik digunakan nilai adjusted R Square = 0,866 Dengan demikian pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Sarana Prasarana dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 86,6%. sedangkan 13,4% lagi yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai

ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap efektivitas kerja

- pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $> t$ -tabel ( $1,893 > 1,67$ ) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikansi 95%.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $> t$ -tabel ( $1,911 > 1,67$ ) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikansi 95%.
  3. Ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap efektifitas kerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $> t$ -tabel ( $3,311 > 1,67$ ) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikansi 95%.
  4. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap efektifitas kerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung  $> t$ -tabel ( $4,995 > 1,67$ ) pada  $n = 57$  dengan taraf signifikansi 95%.
  5. Nilai  $F$ -hitung  $> F$  tabel ( $91,610 > 2,56$ ) secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, komunikasi, sarana prasarana terhadap efektifitas kerja pegawai besar pengaruhnya sebesar 88,3%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Syafaruddin, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.: BPF, UGM
- Amin, Tunggal Widjaya, (2013), Manajemen Suatu Pengantar, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi, (2010), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta,
- Daniel, Lamb. Hair, Mc, (2011), Pemasaran, Jakarta :Penerbit Salemba Empat.
- Effendi, OnongUchjana, (2009), Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Jakarta, Remaja Rosdakarya.
- Gie, The Liang, (2012), Administrasi Perkantoran, Jakarta, Liberty.
- GouzaliSaydam, (2012), Kamus Istilah Kepegawaian, Jakarta : Bina Aksara.
- Handyaningrat, (2013).Pengantar Administrasi dan Manajemen, Jakarta : Penerbit PT. Gunung Agung
- Handoko, T. Hani, dkk, (2012), Strategi Organisasi, Yogyakarta, Amara Books,
- Komaruddin, (2012), Ensiklopedia Manajemen, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Malthis, Robert, L, (2012), Human Resource Management. (Manajemen Sumber Daya Manusia), Terjemahan Jimmy Sadely, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Mitrani, Alain, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi, Jakarta :Pustaka Utama Grafiti
- Moenir, A.S., 2012, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta : Bina Aksara.
- Munandar, (2012), Kompetensi dan Perilaku Organisasi, Bandung : Jenmars
- Permata, Wesh, (2009), EnsiklopediaAdministrasi, Jakarta : Haji Masagung
- Rivai, Veitzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sanjaya, Wina, (2010), Kompetensi, Edisi Pertama, Cetakan I, Jakarta, Fajar Interpratama Offset
- Sarwoto(2014), Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, (2011), SumberdayaManusia dan ProduktivitasKerja. Bandung, : Ilham Jaya.
- Siahaan, A.M, (2010), Komunikasi Pemahaman dan Penerapannya, Jakarta : Gunung Agung
- Sinungan, Muchdarsyah, (2012), ProduktivitasApa dan Bagaimana, Jakarta :BumiAksara.
- Sugiyono, (2010), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke 10, Bandung, Alfabeta
- Sudjana, (2011), Metoda Statistika, Bandung.Tarsito,
- Supranto, J. (2010), Metode Riset Aplikasi dan Pemasaran, Jakarta : FE UI
- Suryabrata, (2011), Metodologi Penelitian, Jakarta : Rajawali
- Tangkilisan, Hessel Nogi, S, (2015), Manajemen Publik, Jakarta : PT. Grasindo
- Widodo, Joko, (2011), Telaah Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan otonomi Daerah, Surabaya: Insan Cendekia
- Wijaya Tony, (2011), Cepar Menguasai SPSS Untuk Olah & Interpretasi Data Penelitian, Yogyakarta, CahayaAtma