

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI INDEPENDEN PEMILIHAN ACEH

Rika Klarista

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email: rikaklarista@unmuha.ac.id

Abstract: This study aims to determine the influence of competence, motivation, and communication on employee performance at the Aceh Independent Election Commission Office. The population of this study was all 65 employees at the Aceh Independent Election Commission Office, and the sample in this study was 65 employees at the Aceh Independent Election Commission Office using a census model. The analysis used in this study was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that competence, motivation, and communication simultaneously influence employee performance at the Aceh Independent Election Commission Office. There is a partial influence of competence on employee performance at the Aceh Independent Election Commission Office. There is a partial influence of motivation on employee performance at the Aceh Independent Election Commission Office. There is a partial influence of communication on employee performance at the Aceh Independent Election Commission Office. The implications of this study indicate that competence, motivation, and communication have a greater role in improving employee performance, one way of which is by implementing organizational values that serve as guidelines for employees to help the Aceh Independent Election Commission Office improve employee performance to achieve agency goals.

Keywords: Competence, Motivation, Communication, and Work Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebanyak 65 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh dengan menggunakan model *sensus*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan komunikasi memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai salah satunya dengan cara dengan menerapkan nilai-nilai organisasi yang menjadi pedoman pegawai untuk membantu Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan instansi.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Prestasi Kerja

Pendahuluan

Instansi atau organisasi merupakan suatu kumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana pelaku, dan penentu terwujudnya

tujuan organisasi. Tujuan ini pun tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan walaupun organisasi tersebut mempunyai alat yang canggih sekalipun. Dalam dunia organisasi, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan untuk mencapai suatu tujuan instansi. Oleh karena itu dalam organisasi prestasi kerja karyawan sangat berperan pada seorang pemimpin pada organisasi yaitu mengembangkan motivasi para bawahan kearah tercapainya tujuan instansi.

Prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak lepas dari bagaimana manajemen perusahaan mengatur strateginya untuk terus selalu berupaya menciptakan dan meningkatkan prestasi kerja itu sendiri. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui sejauh mana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Juni 2018 terhadap beberapa pegawai Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan jabatan dan lain sebagainya. Dan dalam instansi sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

Kompetensi memiliki peranan yang mutlak diperlukan agar sebuah instansi dapat berkembang sesuai tuntutan jaman. Oleh karena itu perlu adanya rumusan kompetensi secara lebih khusus sesuai bidang tugas dan pekerjaan yang diemban oleh pimpinan kepada karyawan. Secara umum kompetensi sebagai 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 (Wibowo, 2013:86)¹. Peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Masalah kompetensi pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh dapat dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki kompetensi tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya terutama dengan bidang kerja yang dilakukan oleh karyawan, hal ini tentu akan menjadi hambatan tersendiri bagi Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, sehingga kompetensi karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan agar sesuai dengan tugas dan fungsinya, terutama dengan bidang kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Selain kompetensi, prestasi kerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi kerja yang dihasilkan pun tinggi.

Fenomena motivasi kerja pegawai Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh pada umumnya masih rendah, motivasi kerja pegawai rendah disebabkan oleh pimpinan kurang memberikan perhatian kepada pegawai, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka pimpinan harus membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan instansi yang bersangkutan. Di Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh memiliki suatu ketetapan bahwa pada pemberian motivasi kerja dapat dilakukan dengan pelaksanaan melalui

¹ Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

diskusi atasan dan bawahan sesuai pencapaian dan dampak bagi instansi. Motivasi kerja juga sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang tinggi.

Komunikasi juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh bahwa komunikasi yang efektif dapat memperlancar komunikasi yang baik. Komunikasi yang dilakukan di Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh lebih banyak ditujukan kepada pembinaan manajemen organisasi bagi karyawannya. Seperti halnya parakaryawan dapat mengemukakan pendapatnya, ide-ide atau inovasinya terhadap pimpinan di setiap apel pagi yang selalu dilakukan oleh pihak instansi. Selain itu adanya hubungan yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan para karyawannya, karena karyawan dapat saling bertukar pikiran kepada pimpinan, sehingga pimpinan mengetahui apa yang dibutuhkan karyawannya.

Komunikasi dalam sebuah instansi khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan. Didalam komunikasi sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai. Dalam komunikasi yang baik, terwujudnya tujuan yang diharapkan apabila kepuasan yang terjadi dalam menjalankan komunikasi yang ada dalam perusahaan melalui suatu komunikasi yang tercipta dengan baik. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Komunikasi yang efektif, memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan, sehingga kerjasama yang erat didukung dengan rasa pengertian dan keterbukaan akan meningkatkan gairah kerja dan motivasi kerja yang tinggi, dan pada akhirnya prestasi kerja pun akan meningkat.

Landasan Teori

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:94)² prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:150)³ prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap pekerjaannya dalam pekerjaan itu.

Lebih lanjutnya Winardi (2013:126)⁴ prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi dan jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya menurut Rivai (2013:309)⁵ prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut Robbins (2013:212)⁶ prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2013:86)⁷ kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

² Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

³ Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

⁴ Winardi, 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta Jakarta

⁵ Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta

⁶ Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat

⁷ Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Moeheriono (2013:3)⁸ menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat.

Menurut Danim dan Suparno (2012:24)⁹ kompetensi adalah yang mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Menurut McAshan (2000) dalam Sudarmanto (2013:48)¹⁰ kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengertian Motivasi

Menurut Mitchell dalam Winardi (2013:1)¹¹ motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gray, dkk dalam Winardi (2013:2)¹² motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Hasibuan (2013:143)¹³ motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Flippo (1984)¹⁴ dalam Hasibuan (2013:143)¹⁵ motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Sedangkan Terry dalam Hasibuan (2013:145)¹⁶ menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi adalah serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan (Sunyoto dan Burhanudin, 2011:27)¹⁷. Menurut Effendy (2012:69) motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Pengertian Komunikasi

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2012:3)¹⁸. Menurut Hardjana (2013:11)¹⁹ komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu. Komunikasi adalah adanya suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama (Mulyana, 2014:41)²⁰.

⁸ Moeheriono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

⁹ Danim, Sudarwan dan Suparno. (2012). Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter. Jakarta: Bumi Aksara

¹⁰ Sudarmanto. (2012). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.

¹¹ Winardi, 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Rineka Cipta Jakarta

¹² Winardi, 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Rineka Cipta Jakarta

¹³ Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

¹⁴ Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personal*. Edisi 6 Jilid I. Bumi Aksara

¹⁵ Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

¹⁶ Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

¹⁷ Burhanudin dan Sunyoto, 2011, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta

¹⁸ Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

¹⁹ Hardjana, Agus M. (2013). *Komunikasi Interpersonal dan Intra personal*. Yogyakarta: Kanisius

²⁰ Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Metode

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh, yang beralamat di Jl. T. Nyak Arief Komplek Gedung Arsip Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, sedangkan sampel atau contoh adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:174)²¹. Menurut Arikunto (2013:112)²² apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebanyak 65 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh dengan menggunakan model *sensus*. Menurut Sugiyono (2014:78)²³ *sensus* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Peralatan analisis data

Peralatan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*). Regresi linear berganda adalah analisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan sekaligus meramalkan nilai variabel terkait dari dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2014:221)²⁴. Adapun formulasi dari regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

X₃ = Komunikasi

b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi X₁, X₂ dan X₃

ε = Error term

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:168)²⁵ uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kehasihan suatu instrumen. Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson* (Sugiyono, 2014:170)²⁶. Suatu indikator dikatakan valid, apabila n= 65 dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,240$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{table}$ (0,240) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,240) tidak valid.

²¹ Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rhineka Cipta

²² Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rhineka Cipta

²³ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

²⁴ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

²⁵ Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rhineka Cipta

²⁶ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:121)²⁷ uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *alpha cronbach* (Sugiyono, 2014:196)²⁸. Menurut Sugiyono (2014:196)²⁹ suatu variabel dikatakan reliabilitas, apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliable dan hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas sebaran data merupakan syarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisa selanjutnya. Jika data berdistribusi normal maka tidak normal maka uji statistik parametrik tidak dapat dilakukan, sehingga harus menggunakan statistik non parametrik (Sugiyono, 2014:75)³⁰. Menurut Ghozali (2013:163)³¹ dasar pengambilan keputusan untuk melihat normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2013:105)³². Uji multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflantion Factor* (VIF) (Ghozali, 2013:95)³³. Apabila nilai VIF ≤ 10 dan nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF ≥ 10 dan nilai *Tolerance* $\leq 0,1$ berarti terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:125)³⁴. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

²⁷ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

²⁸ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

²⁹ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

³⁰ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

³¹ Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

³² Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

³³ Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

³⁴ Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:88)³⁵. Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{a1} : Kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:88)³⁶. Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{02} : Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{a2} : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{03} : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{a3} : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{03} : Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{a3} : Komunikasi parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson* (Sugiyono, 2014:170)³⁷. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 65$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,240$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} >$

³⁵ Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

³⁶ Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

³⁷ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

r_{table} (0,240) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,240) tidak valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=65)	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	A1	0,625	0,240	Valid
		A2	0,694		Valid
		A3	0,376		Valid
		A4	0,727		Valid
		A5	0,700		Valid
2	Kompetensi (X ₁)	B1	0,549	0,240	Valid
		B2	0,589		Valid
		B3	0,572		Valid
		B4	0,687		Valid
		B5	0,496		Valid
3	Motivasi (X ₂)	C1	0,587	0,240	Valid
		C2	0,656		Valid
		C3	0,454		Valid
		C4	0,701		Valid
		C5	0,740		Valid
4	Komunikasi (X ₃)	D1	0,543	0,240	Valid
		D2	0,474		Valid
		D3	0,748		Valid
		D4	0,514		Valid
		D5	0,693		Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Variabel prestasi kerja karyawan yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A2, A3 hingga A5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,376 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=65) sebesar 0,240, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid.
2. Variabel kompetensi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item B1, B2, B3 hingga B5, menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,496 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=65) sebesar 0,240, dengan demikian seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompetensi dinyatakan valid.
3. Variabel motivasi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item C1, C2, C3 hingga C5, bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,454 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=65) sebesar 0,240, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel motivasi dinyatakan valid.
4. Variabel komunikasi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item D1, D2, D3 hingga D5, bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,474 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=69) sebesar 0,240, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel komunikasi dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *alpha*

cronbach (Sugiyono, 2014:196)³⁸. Menurut Sugiyono (2014:196)³⁹ suatu variabel dikatakan reliabilitas, apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliable dan hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak realibel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	5	0,742	Reliabel
2	Kompetensi (X ₁)	5	0,718	Reliabel
3	Motivasi (X ₂)	5	0,741	Reliabel
4	Komunikasi (X ₃)	5	0,727	Reliabel

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa *Cronbach alpha* masing-masing variabel yaitu variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai sebesar 0,742, variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,718, variabel motivasi (X₂) diperoleh nilai sebesar 0,741 dan variabel komunikasi (X₃) diperoleh nilai sebesar 0,727. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

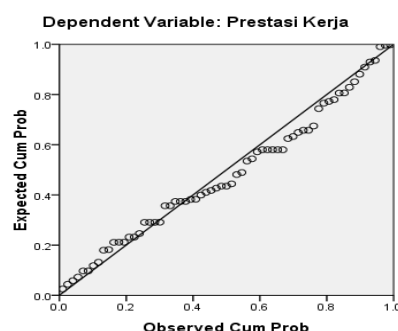
Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Uji normalitas merupakan syarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisa selanjutnya. Jika data berdistribusi normal maka tidak normal maka uji statistik parametrik tidak dapat dilakukan, sehingga harus menggunakan statistik non parametrik (Sugiyono, 2014:75)⁴⁰. Adapun pengujian normalitas dapat di lihat dalam Gambar 1.2

Gambar 1
Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



³⁸ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

³⁹ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

⁴⁰ Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2013:105)⁴¹. Apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai $VIF \geq 10$ dan nilai $Tolerance \leq 0,10$, berarti terjadi multikolinearitas, seperti Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kompetensi (X_1)	0,389	2,574
2	Motivasi (X_2)	0,299	3,345
3	Komunikasi (X_3)	0,666	1,500

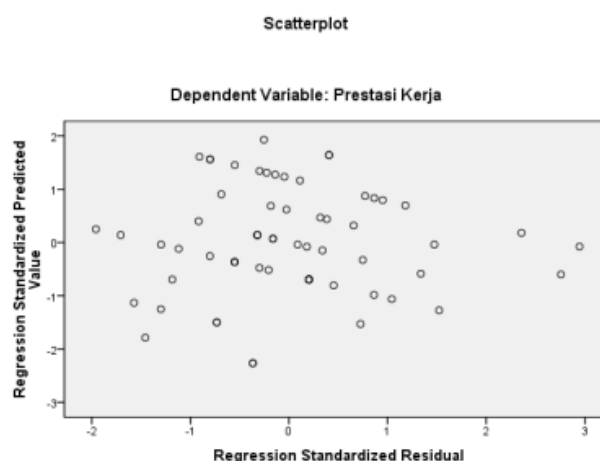
Sumber: Data Primer (Diolah), 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 maka dapat dilihat bahwa variabel kompetensi bahwa nilai *tolerance* sebesar $0,389 \geq 0,10$ sama dengan nilai VIF sebesar $2,574 \leq 10$, variabel motivasi bahwa nilai *tolerance* sebesar $0,299 \geq 0,10$ sama dengan nilai VIF sebesar $3,345 \leq 10$ dan variabel komunikasi bahwa nilai *tolerance* sebesar $0,666 \geq 0,10$ sama dengan nilai VIF sebesar $1,500 \leq 10$. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:125)⁴². Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID), seperti terlihat pada Gambar 1.3.

Gambar 1.3
Grafik *Scatterplot* Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas



⁴¹ Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

⁴² Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Berdasarkan Gambar 1.3 diatas memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.794	1.387		1.293	.201		
Kompetensi	.477	.085	.452	5.599	.000	.389	2.574
Motivasi	.425	.091	.430	4.679	.000	.299	3.345
Komunikasi	.181	.062	.179	2.914	.005	.666	1.500

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4 maka persamaan regresi yang memperlihatkan prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebagai fungsi dari kompetensi, motivasi dan komunikasi dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 1,794 + 0,477X_1 + 0,425X_2 + 0,181X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Konstanta sebesar 1,794 artinya jika kompetensi, motivasi dan komunikasi secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebesar 1,794 satuan.

1. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,477, artinya apabila kompetensi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebesar 0,477 atau 47,7%, dengan asumsi variabel motivasi dan komunikasi dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh kompetensi maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh akan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,425, artinya apabila motivasi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebesar 0,425 atau 42,5%, dengan asumsi variabel kompetensi dan komunikasi dianggap konstan sehingga semakin tinggi pengaruh motivasi maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_3) sebesar 0,181, artinya apabila komunikasi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebesar 0,181 atau 18,1%, dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi dianggap konstan sehingga semakin tinggi pengaruh

komunikasi maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh akan semakin meningkat.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat seperti pada Tabel 1.5.

Tabel 5
Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.920 ^a	.846	.838	.722	.846	111.535	3	61	.000	1.742

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,920 menunjukkan derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,920 atau 92%, artinya prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh mempunyai hubungan kuat dan positif dengan kompetensi, motivasi dan komunikasi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,838 artinya kompetensi, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh sebesar 0,838 atau 83,8% dan sisanya sebesar 16,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini misalnya penghargaan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Hasil Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Uji Simultan

H_{a1}: Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (111,535 > 2,758), maka H_a diterima. Artinya kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Uji Parsial

H_{a2}: Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,599 > 2,000), maka H_a diterima. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{a3}: Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,679 > 2,000), maka H_a diterima. Artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

H_{a4}: Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,914 > 2,000), maka H_a diterima. Artinya komunikasi parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, motivasi dan komunikasi maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0,838 atau 83,8%.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh kompetensi karyawan, maka semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0,477 atau 47,7%.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan yang diberikan oleh pimpinan maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0,425 atau 42,5%.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan atasan dan karyawan dengan karyawan maka semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0,181 atau 18,1%.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Burhanudin dan Sunyoto, 2011, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta
- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2012). *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Jakarta: Bumi Aksara
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personal*. Edisi 6 Jilid I. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjana, Agus M. (2013). *Komunikasi Interpersonal dan Intra personal*. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Thoha. (2011). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Panggabean, Nina Ningsih. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. Jurnal*. Universitas Mulawarman: Samarinda.

- Pratitha Noor dan Yasmin Muchtar. (2013). Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan. *Jurnal*. Sumatera Utara: Medan.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta
- Rindawati, Septi. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Propinsi Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntans, Vol. 3 No. 3 Sept 2013*.
- Purwanto. (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat
- Rusnia. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Setedi Uho*.
- Sudarmanto. (2012). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sunarsi, Denok. (2017). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Universitas Pamulang.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Utomo, Ardi dan Dewi. (2016). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang. *Jurnal*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia: Semarang.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Rineka Cipta Jakarta