

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 128 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan daerah. Dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam melaksanakan tugas, Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- e. Pelaksanaan administrasi badan;
- f. Pembinaan asn pada badan; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.1.1. Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 128 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah bahwa Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah terdiri atas:

- a. Kepala Badan;

- b. Sekretariat membawahkan:
 - 1. Subbagian Keuangan;
 - 2. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- c. Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah membawahkan:
 - 1. Subbidang Pendataan dan Pelayanan;
 - 2. Subbidang Penetapan dan Pengolahan Data;
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- d. Bidang Perencanaan Anggaran Daerah membawahkan:
 - 1. Subbidang Perencanaan Anggaran I;
 - 2. Subbidang Perencanaan Anggaran II;
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- e. Bidang Perbendaharaan Daerah membawahkan:
 - 1. Subbidang Kas Daerah;
 - 2. Subbidang Perbendaharaan I;
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- f. Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah, membawahkan:

1. Subbidang AKLAP I;
 2. Subbidang AKLAP II;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- g. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah membawahkan:
1. Subbidang Perencanaan dan Pemanfaatan;
 2. Subbidang Pengamanan, Pemindahtanganan dan Penghapusan;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 128 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah bahwa tugas masing-masing dalam struktur organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas badan serta pelayanan administratif.

Sekretariat membawahkan:

1. Subbagian Keuangan

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas badan serta pelayanan administratif bidang keuangan fungsi penunjang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah.

2. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

3. Kelompok Jabatan Pelaksana

Kelompok Jabatan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan Perangkat Daerah.

c. Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah

Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pendapatan daerah bidang pendataan dan pelayanan, bidang penetapan dan pengolahan data, serta bidang penagihan dan pengendalian yang menjadi kewenangan daerah. Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah membawahkan:

1. Subbidang Pendataan dan Pelayanan

Subbidang Pendataan dan Pelayanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pendapatan daerah bidang pendataan dan pelayanan yang menjadi kewenangan daerah.

2. Subbidang Penetapan dan Pengolahan Data

Subbidang Penetapan dan Pengolahan Data mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pendapatan daerah bidang Penetapan dan Pengolahan Data yang menjadi kewenangan daerah.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian

target kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

4. Kelompok Jabatan Pelaksana

Kelompok Jabatan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan Perangkat Daerah.

d. Bidang Perencanaan Anggaran Daerah

Bidang Perencanaan Anggaran Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang perencanaan anggaran I, bidang perencanaan anggaran II serta bidang perencanaan anggaran III yang menjadi kewenangan daerah. Bidang Perencanaan Anggaran Daerah membawahkan:

1. Subbidang Perencanaan Anggaran I

Subbidang Perencanaan Anggaran I mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang perencanaan anggaran I yang menjadi kewenangan daerah.

2. Subbidang Perencanaan Anggaran II

Subbidang Perencanaan Anggaran II mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang perencanaan anggaran II yang menjadi kewenangan daerah.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

4. Kelompok Jabatan Pelaksana

Kelompok Jabatan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan Perangkat Daerah.

e. Bidang Perbendaharaan Daerah

Bidang Perbendaharaan Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang kas daerah, bidang perbendaharaan I serta bidang perbendaharaan II yang

menjadi kewenangan daerah. Bidang Perbendaharaan Daerah membawahkan:

1. Subbidang Kas Daerah

Subbidang Kas Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang kas daerah yang menjadi kewenangan daerah.

2. Subbidang Perbendaharaan I

Subbidang Perbendaharaan I mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang perbendaharaan I yang menjadi kewenangan daerah.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

4. Kelompok Jabatan Pelaksana

Kelompok Jabatan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan

pembangunan sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan Perangkat Daerah.

f. Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah

Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang AKLAP I, bidang AKLAP II serta bidang AKLAP III yang menjadi kewenangan daerah. Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah, membawahkan:

1. Subbidang AKLAP I

Subbidang AKLAP I mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang AKLAP I yang menjadi kewenangan daerah.

2. Subbidang AKLAP II

Subbidang AKLAP II mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan daerah bidang AKLAP II yang menjadi kewenangan daerah.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

4. Kelompok Jabatan Pelaksana

Kelompok Jabatan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan Perangkat Daerah.

g. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah

Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub aset daerah bidang perencanaan dan pemanfaatan, bidang pengamanan, pemindahtanganan dan penghapusan serta bidang penatausahaan dan pelaporan yang menjadi kewenangan daerah. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah membawahkan:

1. Subbidang Perencanaan dan Pemanfaatan

Subbidang Perencanaan dan Pemanfaatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi

penunjang keuangan sub aset daerah bidang perencanaan dan pemanfaatan barang milik daerah yang menjadi kewenangan daerah.

2. Subbidang Pengamanan, Pemindahtanganan dan Penghapusan
Subbidang Pengamanan, Pemindahtanganan dan Penghapusan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub aset daerah bidang pengamanan, pemindahtanganan dan penghapusan barang milik daerah yang menjadi kewenangan daerah.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

4. Kelompok Jabatan Pelaksana

Kelompok Jabatan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan Perangkat Daerah.

h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas Unit Organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

4.1.1.2. Visi dan Misi Pemerintah Kota Banjar

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah. Visi Pemerintah Kota Banjar adalah “Dengan Iman dan Taqwa Kita Wujudkan Kota Banjar Yang Bersih Pemerintahannya, Sejahtera Masyarakatnya, Asri Lingkungannya Menuju Banjar Agropolitan”. Sedangkan misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi Pemerintah Kota Banjar adalah :

1. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan akuntabel.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).
3. Meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi (LPE).
4. Mewujudkan kota peduli hak asasi manusia (HAM).
5. Meningkatkan kualitas lingkungan.
6. Mengembangkan daya tarik dan potensi daerah.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik seseorang merupakan suatu sifat yang dibawa sejak lahir di pengaruhi oleh perilaku orang tersebut dalam pergaulannya di lingkungan tempatnya berada. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di BPKPD Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa responden menurut jenis kelamin di BPKPD Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin di
BPKPD Kota Banjar

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	30	60,0
2	Perempuan	20	40,0
Jumlah		50	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.1. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut jenis kelamin paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau (60,0%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau (40,0%). Artinya secara teknis pekerjaan banyak dilakukan oleh laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di BPKPD Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut usia di BPKPD Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.2.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia di BPKPD Kota Banjar

No	Usia	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	<25 tahun	2	4,0
2	25-30 tahun	4	8,0
3	31-35 tahun	3	6,0
4	36-40 tahun	12	24,0
5	> 41 Tahun	29	58,0
Jumlah		50	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.2. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut usia paling banyak pada > 41 tahun sebanyak 29 orang atau (58,0%), usia <25 tahun sebanyak 2 orang atau (4,0%), usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau (8,0%), usia 31-35 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau (6,0%), dan usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau (24,0%). Artinya mayoritas responden berada pada usia produktif.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di BPKPD Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut pendidikan terakhir di BPKPD Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.3.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir di BPKPD Kota Banjar

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Lulus SMA	9	18,0
2	Lulus Diploma	7	14,0
3	Lulus Sarjana	25	50,0
4	Lulus Magister	9	18,0
Jumlah		50	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.3. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut pendidikan terakhir paling banyak lulus sarjana sebanyak 25 orang atau (50,0%), lulus SMA sebanyak 9 orang (18,0%), lulus diploma 7 orang (14,0%), dan lulus magister sebanyak 9 orang (18,0%). Artinya mayoritas responden berada pada pendidikan tinggi.

4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti

Untuk mengetahui kondisi variabel X1, X2, X3 dan Y peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner dengan 5 (lima) kemungkinan jawaban untuk setiap pertanyaan, mulai 1 sampai 5 dengan

nilai 1 sebagai nilai terendah dan 5 tertinggi, jumlah responden = 50, sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar $50 \times 5 = 250$ dan jumlah kumulatif nilai terkecil $50 \times 1 = 50$, sementara untuk nilai persentase terbesar adalah $(250/250) \times 100\% = 100\%$ dan nilai persentase terkecil adalah $(50/250) \times 100\% = 20\%$. Dari kedua nilai persentase tersebut diperoleh rentang nilai persentase sebesar $100\% - 20\% = 80\%$, dan apabila dibagi 5 skala pengukuran diperoleh nilai interval persentase sebesar $(80\%/5) = 16\%$. Dengan demikian, diperoleh klasifikasi kriteria nilai persentase sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4.
Klasifikasi Kriteria Nilai

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
2	37%-52%	Tidak Baik/Rendah
3	53%-68%	Cukup Baik/Sedang
4	69%-84%	Baik/Tinggi
5	85%-100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

4.1.3.1. Deskripsi Hasil Penelitian Komunikasi di BPKPD Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi komunikasi di BPKPD Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 50 orang.

Tabel. 4.5.
Petunjuk yang Diberikan oleh Pimpinan telah Memenuhi Bidang
Operasional Maupun Penunjang yang Mencakup Aspek
Organisasi dan Teknis Penyelenggaraan Kegiatan Kerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Memenuhi	5	25	50,0	125
2	Memenuhi	4	20	40,0	80
3	Kurang Memenuhi	3	5	10,0	15
4	Tidak Memenuhi	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Memenuhi	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	220

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat memenuhi sebanyak 25 orang atau (50,0%), memenuhi 20 orang (40,0%), dan kurang memenuhi 5 orang (10,1%). Artinya petunjuk yang diberikan oleh pimpinan sangat memenuhi bidang operasional maupun penunjang yang mencakup aspek organisasi dan teknis penyelenggaraan kegiatan kerja.

Tabel. 4.6.
Pimpinan Memberikan Keterangan Umum untuk Mengintensifkan
Tugas yang Dilakukan oleh Pegawai Dalam Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	22	44,0	110
2	Sering	4	20	40,0	80
3	Kadang-kadang	3	8	16,0	24
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	214

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang atau (44,0%), setuju 20 orang (40,0%) dan kurang setuju 8 orang (16,0%). Artinya Pimpinan selalu memberikan keterangan umum untuk mengintensifkan tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi.

Tabel. 4.7.
Perintah yang Diberikan Pimpinan Mampu Menciptakan Suatu Kondisi Pokok, untuk Membuat Rencana Pekerjaan yang Teratur dan Rapi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	26	52,0	130
2	Mampu	4	19	38,0	76
3	Kurang Mampu	3	5	10,0	15
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	221

Berdasarkan tabel. 4.7 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 26 orang atau (52,0%), mampu 19 orang (38,0%), dan kurang mampu 5 orang (10,0%). Artinya perintah yang diberikan pimpinan sangat mampu menciptakan suatu kondisi pokok, untuk membuat rencana pekerjaan yang teratur dan rapi.

Tabel. 4.8.
Pimpinan Memberikan Teguran dengan Tujuan Memperbaiki Hal-Hal yang Menyebabkan Permasalahan sehingga Kemungkinan Permasalahan yang Lebih Merugikan dapat Dihindari Lebih Lanjut (Represif)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	15	30,0	75
2	Sering	4	29	58,0	116
3	Kadang-kadang	3	6	12,0	18
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	209

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau (30,0%), sering 29 orang (58,0%), dan kadang-kadang 6 orang (12,0%). Artinya pimpinan sering memberikan teguran dengan tujuan memperbaiki hal-hal yang menyebabkan permasalahan sehingga kemungkinan permasalahan yang lebih merugikan dapat dihindari lebih lanjut (represif).

Tabel. 4.9.
Pimpinan Memberikan Teguran dengan Tujuan Mengusahakan agar Permasalahan Tersebut Tidak Terulang lagi (Preventif)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	20	40,0	100
2	Sering	4	25	50,0	100
3	Kadang-kadang	3	5	10,0	15
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	215

Berdasarkan tabel 4.26. bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau (40,0%), sering 25 orang (50,0%) dan kadang-kadang 5 orang (10,0%). Artinya pimpinan sering memberikan teguran dengan tujuan mengusahakan agar permasalahan tersebut tidak terulang lagi (preventif).

Tabel. 4.10.
Di Organisasi Ada Penyampaian Ide dan Saran Perbaikan atau Saran Penyelesaian Masalah Tertentu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	17	34,0	85
2	Sering	4	26	52,0	104
3	Kadang-kadang	3	7	14,0	21
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	210

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau (34,0%), sering 26 orang (52,0%), dan kadang-kadang 7 orang (14,0%). Artinya di organisasi sering ada penyampaian ide dan saran perbaikan atau saran penyelesaian masalah tertentu.

Tabel. 4.11.
Di Organisasi Ada Permohonan Bantuan atau Permintaan Informasi Tertentu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	12	24,0	60
2	Sering	4	29	58,0	116
3	Kadang-kadang	3	9	18,0	27
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	203

Berdasarkan tabel. 4.11. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau (24,0%), sering 29 orang (58,0%), kadang-kadang 9 orang (18,0%). Artinya di organisasi sering ada permohonan bantuan atau permintaan informasi tertentu.

Tabel. 4.12.
Di Organisasi Ada Penyampaian Sikap, Perasaan atau Keluhan yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Tugas, Baik Secara Langsung maupun Tidak Langsung

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	15	30,0	75
2	Sering	4	28	56,0	112
3	Kadang-kadang	3	7	14,0	21
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	208

Berdasarkan tabel. 4.12. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau (30,0%), sering 28 orang

(56,0%) dan kadang-kadang 7 orang (14,0%). Artinya di organisasi sering ada penyampaian sikap, perasaan atau keluhan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel. 4.13.
Di Organisasi Diadakan Musyawarah Sebelum Mengambil Suatu Keputusan Karena Memerlukan Keterangan dari Berbagai Macam Satuan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	12	24,0	60
2	Sering	4	29	58,0	116
3	Kadang-kadang	3	9	18,0	27
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	203

Berdasarkan tabel. 4.13. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau (24,0%), sering 29 orang (58,0%), dan kadang-kadang 9 orang (18,0%). Artinya di organisasi sering diadakan musyawarah sebelum mengambil suatu keputusan karena memerlukan keterangan dari berbagai macam satuan organisasi.

Tabel. 4.14.
Rapat Diadakan untuk Pengaturan dan Penyelenggaraannya
Kegiatan Kerja Tertentu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	11	22,0	55
2	Sering	4	24	48,0	96
3	Kadang-kadang	3	15	30,0	45
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100	196

Berdasarkan tabel. 4.14. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang atau (22,0%), sering 24 orang (48,0%), dan kadang-kadang 15 orang (30,0%). Artinya rapat sering diadakan untuk pengaturan dan penyelenggaraannya kegiatan kerja tertentu.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang komunikasi di BPKPD Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.15.
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi di
BPKPD Kota Banjar

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A	Komunikasi Vertikal				
1	Petunjuk yang diberikan oleh pimpinan telah memenuhi bidang operasional maupun penunjang yang mencakup aspek organisasi dan	50X5=250	220	215,8 atau 215,8/2 50 X100% =86,3%	Sangat Baik

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
	teknis penyelenggaraan kegiatan kerja				
2	Pimpinan memberikan keterangan umum untuk mengintensifkan tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi	50X5=250	214		
3	Perintah yang diberikan pimpinan mampu menciptakan suatu kondisi pokok, untuk membuat rencana pekerjaan yang teratur dan rapi	50X5=250	221		
4	Pimpinan memberikan teguran dengan tujuan memperbaiki hal-hal yang menyebabkan permasalahan sehingga kemungkinan permasalahan yang lebih merugikan dapat dihindari lebih lanjut (represif)	50X5=250	209		
5	Pimpinan memberikan teguran dengan tujuan mengusahakan agar permasalahan tersebut tidak terulang lagi (preventif)	50X5=250	215		
B	Komunikasi Horizontal				
6	Di organisasi ada penyampaian ide dan saran perbaikan atau saran penyelesaian masalah tertentu	250	210	204,0 atau 204,0/2 50 X100% =81,6%	Baik
7	Di organisasi ada permohonan bantuan atau permintaan informasi tertentu	250	203		
8	Di organisasi ada penyampaian sikap, perasaan atau keluhan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, baik	250	208		

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
	secara langsung maupun tidak langsung				
9	Di Organisasi diadakan musyawarah sebelum mengambil suatu keputusan karena memerlukan keterangan dari bermacam-macam satuan organisasi.	250	203		
10	Rapat diadakan untuk pengaturan dan penyelenggaraannya kegiatan kerja tertentu	250	196		
	Jumlah Total Skor	2500	2099		
	Rata-rata Total Skor		84,0%		

Dari tabel 4.15. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang komunikasi di BPKPD Kota Banjar dengan total skor 2099 atau dengan rata-rata skor 84,0%. Rata-rata skor tertinggi yaitu pada indikator komunikasi vertikal dengan rata-rata skor 86,3% dengan kriteria sangat baik, sedangkan untuk rata-rata skor terendah pada indikator komunikasi horizontal dengan rata-rata skor 81,6% dengan kriteria baik.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval, yaitu :

$$\text{Nilai skor tertinggi} : 5 \times 10 \times 50 = 2500 \text{ atau } 2500/2500 \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Nilai skor terendah} : 1 \times 10 \times 50 = 500 \text{ atau } 500/2500 \times 100\% = 20\%$$

$$\begin{aligned}
 \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{ Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{100\%-20\%}{5} \\
 &= \frac{80\%}{5} \\
 &= 16\%
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16.
Interpretasi Mengenai Komunikasi di BPKPD Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Tidak Baik
2	37%-52%	Tidak Baik
3	53%-68%	Cukup Baik
4	69%-84%	Baik
5	85%-100%	Sangat Baik

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Berdasarkan interval tersebut maka komunikasi di BPKPD Kota Banjar memperoleh skor sebesar 84,0% berada pada kategori baik atau berada pada interval 69%-84%. Artinya komunikasi di BPKPD Kota Banjar berada pada kategori baik.

4.1.3.2. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kompetensi di BPKPD Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi kompetensi di BPKPD Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 50 orang responden.

Tabel. 4.17.
Pegawai Berusaha Meningkatkan Prestasi-Prestasi Kerja untuk
Menunjang Kinerja yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	27	54,0	135
2	Sering	4	10	20,0	40
3	Kadang-kadang	3	13	26,0	39
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	214

Berdasarkan tabel 4.17. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 27 orang atau (54,0%), sering 10 orang (20,0%), dan kadang-kadang 13 orang (26,0%). Artinya pegawai selalu berusaha meningkatkan prestasi-prestasi kerja untuk menunjang kinerja yang diberikan.

Tabel. 4.18.
Pegawai Berusaha Meningkatkan Kualitas Kerja dari Kualitas-
Kualitas Kerja Sebelumnya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	25	50,0	125
2	Sering	4	17	34,0	68
3	Kadang-kadang	3	8	16,0	24
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	217

Berdasarkan tabel 4.18. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang atau (50,%), sering 17 orang

(34,0%) dan kadang-kadang 8 orang (16,0%). Artinya pegawai berusaha meningkatkan kualitas kerja dari kualitas-kualitas kerja sebelumnya.

Tabel. 4.19.
Pegawai Disiplin Dalam Mengerjakan Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	26	52,0	130
2	Sering	4	21	42,0	84
3	Kadang-kadang	3	3	6,0	9
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	223

Berdasarkan tabel 4.19. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang atau (52,0%), sering 42 orang (43,6%), dan kadang-kadang 3 orang (6,0%). Artinya pegawai selalu disiplin dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.20.
Pegawai Menerapkan Sikap Jujur Dalam Mengerjakan Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	23	46,0	115
2	Mampu	4	16	32,0	64
3	Kurang Mampu	3	11	22,0	33
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	212

Berdasarkan tabel 4.20. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 23 orang atau (46,0%), mampu 16 orang (32,0%) dan kurang mampu 11 orang (22,0%). Artinya pegawai sangat mampu menerapkan sikap jujur dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.21.
Pegawai Melakukan Pekerjaan yang Diberikan dengan Penuh Tanggung Jawab

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	18	36,0	90
2	Sering	4	24	48,0	96
3	Kadang-kadang	3	8	16,0	24
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	210

Berdasarkan tabel 4.21. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau (36,0%), sering 24 orang (48,0%) dan kadang-kadang 8 orang (16,0%). Artinya pegawai sering melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Tabel. 4.22.
Pegawai Beradaptasi Secara Baik apabila Atasan Meminta untuk Melakukan Tugas Pekerjaan yang Berbeda

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	13	26,0	75
2	Mampu	4	30	60,0	116
3	Kurang Mampu	3	7	14,0	18
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	209

Berdasarkan tabel 4.22. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 13 orang atau (26,0%), mampu 30 orang (60,0%) dan kurang mampu 7 orang (14,0%). Artinya pegawai mampu beradaptasi secara baik apabila atasan meminta untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda.

Tabel. 4.23.
Pegawai Berlatar Belakang Pendidikan Sesuai dengan Bidang Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	12	24,0	60
2	Sesuai	4	29	58,0	116
3	Kurang Sesuai	3	9	18,0	27
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	203

Berdasarkan tabel 4.23. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 12 orang atau (24,0%), sesuai 29 orang (58,0%), dan kurang sesuai 9 orang (18,0%). Artinya pegawai berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.24.
**Pegawai Berpengetahuan yang dapat Memecahkan Masalah-
Masalah Dalam Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Memiliki	5	15	30,0	75
2	Memiliki	4	29	58,0	116
3	Kurang Memiliki	3	6	12,0	18
4	Tidak Memiliki	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Memiliki	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	209

Berdasarkan tabel 4.24. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat memiliki sebanyak 15 orang atau (30,0%), memiliki 29 orang (58,0%) dan kurang memiliki 6 orang (12,0%). Artinya pegawai memiliki pengetahuan yang dapat memecahkan masalah-masalah dalam pekerjaan.

Tabel. 4.25.
Pegawai Berketerampilan yang dapat Menyelesaikan Pekerjaan yang Menjadi Tugas Pokok di Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Memiliki	5	11	22,0	55
2	Memiliki	4	34	68,0	136
3	Kurang Memiliki	3	5	10,0	15
4	Tidak Memiliki	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Memiliki	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	206

Berdasarkan tabel 4.25. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat memiliki sebanyak 11 orang atau (22,0%), memiliki 34 orang (68,0%) dan kurang memiliki 5 orang (10,0%). Artinya pegawai memiliki keterampilan yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok di organisasi.

Tabel. 4.26.
Pegawai Berkreativitas dan Berinovasi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	8	16,0	40
2	Mampu	4	32	64,0	128
3	Kurang Mampu	3	10	20,0	30
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	198

Berdasarkan tabel 4.26. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 8 orang atau (16,0%), mampu 32 orang (64,0%) dan kurang mampu 10 orang (20,0%). Artinya pegawai mampu berkeaktivitas dan berinovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kompetensi di BPKPD Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.27.
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi di BPKPD Kota Banjar

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A	<i>Motif (Motives)</i>				
1	Pegawai berusaha meningkatkan prestasi-prestasi kerja untuk menunjang kinerja yang diberikan	50X5=250	214	215,5 atau 215,5/250 x 100% = 86,2%	Sangat Tinggi
2	Pegawai berusaha meningkatkan kualitas kerja dari kualitas-kualitas kerja sebelumnya	50X5=250	217		
B	<i>Watak (Traits)</i>				
3	Pegawai disiplin dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	50X5=250	223	217,5 atau 217,5/250 x 100% = 87,0%	Sangat Tinggi
4	Pegawai menerapkan sikap jujur dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	50X5=250	212		
C	<i>Bawaan (Self-Concept)</i>				
5	Pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	50X5=250	210	208,0 atau 208,0/250	Tinggi

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
				x 100% = 83,2%	
6	Pegawai beradaptasi secara baik apabila atasan meminta untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda	50X5=250	206		
D	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)				
7	Pegawai berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan	50X5=250	203	206,0 atau 206,0/250 x 100% = 82,4%	Tinggi
8	Pegawai berpengetahuan yang dapat memecahkan masalah-masalah dalam pekerjaan	50X5=250	209		
E	Keterampilan dan Keahlian (<i>Skill</i>)				
9	Pegawai berketerampilan yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok di organisasi	50X5=250	206	202,0 atau 202,0/250 x 100% = 80,8%	Tinggi
10	Pegawai berkeaktivitas dan berinovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi	50X5=250	198		
	Jumlah Total Skor	2500	2098		
	Rata-rata Total Skor		83,9%		

Dari tabel 4.27. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang kompetensi di BPKPD Kota Banjar dengan total skor 2098 atau dengan rata-rata skor 83,9%. Rata-rata skor tertinggi yaitu pada indikator watak (*traits*) dengan rata-rata skor 87,0% dengan kriteria sangat tinggi, sedangkan untuk rata-rata skor terendah pada indikator keterampilan dan keahlian (*skill*) dengan rata-rata skor 80,8% dengan kriteria tinggi.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval, yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor tertinggi} &: 5 \times 10 \times 50 = 2500 \text{ atau } 2500/2500 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor terendah} &: 1 \times 10 \times 50 = 500 \text{ atau } 500/2500 \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{ Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{100\%-20\%}{5} \\ &= \frac{80\%}{5} \\ &= 16\% \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28.
Interpretasi Mengenai Kompetensi di BPKPD Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Rendah
2	37%-52%	Rendah
3	53%-68%	Sedang
4	69%-84%	Tinggi
5	85%-100%	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Berdasarkan interval tersebut maka kompetensi di BPKPD Kota Banjar memperoleh skor sebesar 83,9% berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 69%-84%. Artinya kompetensi di BPKPD Kota Banjar berada pada kategori tinggi.

4.1.3.3. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Komitmen di BPKPD

Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi komitmen di BPKPD Kota Banjar berdasarkan hasil angket yang disebar kepada 50 orang responden.

Tabel. 4.29.
Pegawai Bangga terhadap BPKPD Sebagai Tempat Pegawai Bekerja

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Bangga	5	15	30,0	75
2	Bangga	4	26	52,0	104
3	Kurang Bangga	3	9	18,0	27
4	Tidak Bangga	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Bangga	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	206

Berdasarkan tabel. 4.29. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat bangga sebanyak 15 orang atau (30,0%), bangga 26 orang (52,0%), dan kurang bangga 9 orang (18,0%). Artinya pegawai bangga terhadap BPKPD sebagai tempat pegawai bekerja.

Tabel. 4.30.
Pegawai Ikut Andil dalam Pengembangan BPKPD

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	7	14,0	35
2	Sering	4	29	58,0	116
3	Kadang-kadang	3	14	28,0	42
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	193

Berdasarkan tabel. 4.30. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang atau (14,0%), sering 29 orang (58,0%), dan kadang-kadang 14 orang (28,0%). Artinya pegawai sering ikut andil dalam pengembangan BPKPD.

Tabel. 4.31.
Pegawai Senang untuk Menghabiskan Waktu Kerja Di BPKPD

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Senang	5	11	22,0	55
2	Senang	4	26	52,0	104
3	Kurang Senang	3	13	26,0	39
4	Tidak Senang	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Senang	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	198

Berdasarkan tabel. 4.31. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat senang sebanyak 11 orang atau (22,0%), senang 26 orang (52,0%), dan kurang senang 13 orang (26,0%). Artinya pegawai senang untuk menghabiskan waktu kerja di BPKPD.

Tabel. 4.32.
Pegawai Menjadikan Masalah yang Ada di BPKPD menjadi Masalah Pribadi

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	13	26,0	65
2	Sering	4	22	44,0	88
3	Kadang-kadang	3	15	30,0	45
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	198

Berdasarkan tabel. 4.32. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau (26,0%), sering 22 orang (44,0%), dan kadang-kadang 15 orang (30,0%). Artinya pegawai sering menjadikan masalah yang ada di BPKPD menjadi masalah pribadi.

Tabel. 4.33.
Setiap Pegawai Nyaman untuk Tinggal di BPKPD

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Nyaman	5	16	32,0	80
2	Nyaman	4	29	58,0	116
3	Kurang Nyaman	3	5	10,0	15
4	Tidak Nyaman	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Nyaman	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	211

Berdasarkan tabel. 4.33. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat nyaman sebanyak 16 orang atau (32,0%), nyaman 29 orang (58,0%), dan kurang nyaman 5 orang (10,0 %). Artinya setiap pegawai nyaman untuk tinggal di BPKPD.

Tabel. 4.34.
Setiap Pegawai Bekerja Pada Organisasi Merupakan Peluang Terbaik

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	15	30,0	75
2	Sering	4	31	62,0	124
3	Kadang-kadang	3	4	8,0	12
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	211

Berdasarkan tabel. 4.34. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau (30,0%), sering 31 orang (62,0%), dan kadang-kadang 4 orang (8,0%). Artinya setiap pegawai sering bekerja pada organisasi merupakan peluang terbaik.

Tabel. 4.35.
Saat Ini, Tetap Bersama BPKPD Merupakan Kebutuhan yang Sangat Diinginkan Pegawai

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	18	36,0	90
2	Sering	4	24	48,0	96
3	Kadang-kadang	3	8	16,0	24
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	210

Berdasarkan tabel. 4.35. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau (36,0%), sering 24 orang (48,0%), dan kadang-kadang 8 orang (16,0%). Artinya untuk saat ini, sering bersama BPKPD merupakan kebutuhan yang sangat diinginkan.

Tabel. 4.36.
Pegawai Menginginkan Tetap Berada di BPKPD Sekarang, walaupun Terdapat Berbagai Masalah Kerja yang Terjadi

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	15	30,0	75
2	Sering	4	31	62,0	124
3	Kadang-kadang	3	4	8,0	12
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	211

Berdasarkan tabel. 4.36. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau (30,0%), sering 31 orang (62,0%), dan kadang-kadang 4 orang (8,0%). Artinya pegawai sering menginginkan tetap berada di BPKPD sekarang, walaupun terdapat berbagai masalah kerja yang terjadi.

Tabel. 4.37.
Setiap Pegawai Tidak Menginginkan Keluar dari BPKPD

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	18	36,0	90
2	Sering	4	27	54,0	108
3	Kadang-kadang	3	5	10,0	15
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	213

Berdasarkan tabel. 4.37. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau (36,0%), sering 27 orang (54,0%), dan kadang-kadang 5 orang (10,0%). Artinya setiap pegawai sering tidak menginginkan keluar dari BPKPD.

Tabel. 4.38.
Setiap Pegawai Menjunjung Tinggi Visi dan Misi dari BPKPD

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	12	24,0	60
2	Sering	4	34	68,0	136
3	Kadang-kadang	3	4	8,0	12
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	208

Berdasarkan tabel. 4.38. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau (24,0%), sering 34 orang (68,0%), dan kadang-kadang 4 orang (8,0%). Artinya setiap pegawai sering menjunjung tinggi visi dan misi dari BPKPD.

Tabel. 4.39.
Bekerja di BPKPD telah Banyak Berjasa Bagi Hidup Pegawai

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	12	24,0	60
2	Sering	4	29	58,0	116
3	Kadang-kadang	3	9	18,0	27
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	203

Berdasarkan tabel. 4.39. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau (24,0%), sering 29 orang (58,0%), dan kadang-kadang 9 orang (18,0%). Artinya bekerja di BPKPD sering banyak berjasa bagi hidup pegawai.

Tabel. 4.40.
Salah Satu Alasan Pegawai untuk Tetap Bekerja Di BPKPD Ini Adalah Merasa Mempunyai Kewajiban Moral untuk Bertahan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Selalu	5	12	24,0	60
2	Sering	4	28	56,0	112
3	Kadang-kadang	3	10	20,0	30
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	202

Berdasarkan tabel. 4.40. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau (24,0%), sering 28 orang (56,0%), dan kadang-kadang 10 orang (20,0%). Artinya satu alasan pegawai untuk tetap bekerja di BPKPD ini adalah sering merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang komitmen di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.41.
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Komitmen di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A Komitmen Afektif					
1	Pegawai bangga terhadap BPKPD sebagai tempat pegawai bekerja	50X5=250	206	198,8 atau 198,8/250 x 100% = 79,5%	Tinggi
2	Pegawai ikut andil dalam pengembangan BPKPD	50X5=250	193		
3	Pegawai senang untuk menghabiskan waktu kerja di BPKPD	50X5=250	198		
4	Pegawai menjadikan masalah yang ada di BPKPD menjadi masalah pribadi	50X5=250	198		
B Komitmen Kontinyu					
5	Setiap pegawai nyaman untuk tetap tinggal di BPKPD	50X5=250	211	210,8 atau 210,8/250 x 100% = 84,3%	Tinggi
6	Setiap pegawai bekerja pada organisasi merupakan peluang terbaik	50X5=250	211		

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
7	Untuk saat ini, tetap bersama BPKPD merupakan kebutuhan yang sangat diinginkan pegawai	50X5=250	210		
8	Pegawai menginginkan tetap berada di BPKPD sekarang, walaupun terdapat berbagai masalah kerja yang terjadi	50X5=250	211		
C	Komitmen Normatif				
9	Setiap pegawai tidak menginginkan keluar dari BPKPD	50X5=250	213	206,5 atau 206,5/250 x 100% = 82,6%	Tinggi
10	Setiap pegawai menjunjung tinggi visi dan misi dari BPKPD	50X5=250	208		
11	Bekerja di BPKPD telah banyak berjasa bagi hidup pegawai	50X5=250	203		
12	Salah satu alasan pegawai untuk tetap bekerja di BPKPD ini adalah mempunyai kewajiban moral untuk bertahan	50X5=250	202		
	Jumlah Total Skor	3000	2464		
	Rata-rata Total Skor		82,1%		

Dari tabel 4.41. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang komitmen di BPKPD Kota Banjar dengan total skor 2464 atau dengan rata-rata skor 82,1%. Rata-rata skor tertinggi yaitu pada indikator komitmen kontinyu dengan rata-rata skor 84,3% dengan kriteria sangat tinggi, sedangkan untuk rata-rata skor terendah pada indikator komitmen afektif dengan rata-rata skor 79,5% dengan kriteria tinggi.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval, yaitu :

Nilai skor tertinggi : $5 \times 12 \times 50 = 3000$ atau $3000/3000 \times 100\% = 100\%$

Nilai skor terendah : $1 \times 12 \times 50 = 600$ atau $600/3000 \times 100\% = 20\%$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{100\%-20\%}{5} \\ &= \frac{80\%}{5} \\ &= 16\% \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42.
Interpretasi Mengenai Komitmen di BPKPD Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Rendah
2	37%-52%	Rendah
3	53%-68%	Sedang
4	69%-84%	Tinggi
5	85%-100%	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Berdasarkan interval tersebut maka komitmen di BPKPD Kota Banjar memperoleh skor sebesar 82,1% berada pada kategori tinggi atau

berada pada interval 69%-84%. Artinya komitmen di BPKPD Kota Banjar berada pada kategori tinggi.

4.1.3.4. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 50 orang responden.

Tabel. 4.43.
Pegawai Memiliki Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Memiliki	5	27	54,0	135
2	Memiliki	4	10	20,0	40
3	Kurang Memiliki	3	13	26,0	39
4	Tidak Memiliki	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Memiliki	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	214

Berdasarkan tabel 4.43. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat memiliki sebanyak 27 orang atau (54,0%), memiliki 10 orang (20,0%), dan kurang memiliki 13 orang (26,0%). Artinya pegawai sangat memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan.

Tabel. 4.44.
Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Waktu yang Relatif Singkat

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	25	50,0	125
2	Mampu	4	17	34,0	68
3	Kurang Mampu	3	8	16,0	24
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	217

Berdasarkan tabel 4.44. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 25 orang atau (50,0%), mampu 17 orang (34,0%), dan kurang mampu 8 orang (16,0%). Artinya pegawai sangat mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat.

Tabel. 4.45.
Pegawai Dalam Mengerjakan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu Sesuai Target yang Telah Ditentukan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	26	52,0	130
2	Sering	4	21	42,0	84
3	Kadang-kadang	3	3	6,0	9
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	223

Berdasarkan tabel 4.45. bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang (52,0%), sering 21 orang (42,0%) dan kadang-kadang 3 orang (6,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel. 4.46.
Tingkat Pencapaian Hasil Kerja yang Dihasilkan Telah Sesuai Dengan Tujuan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	23	46,0	115
2	Sesuai	4	16	32,0	64
3	Kurang Sesuai	3	11	22,0	33
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	212

Berdasarkan tabel 4.46. diketahui responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 23 orang atau (46,0%), sesuai 16 orang (32,0%) dan kurang sesuai 11 orang (22,0%). Artinya tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan sangat sesuai dengan tujuan organisasi.

Tabel. 4.47.
Pegawai Mampu Memenuhi Beban Kerja yang Telah Ditetapkan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	18	36,0	90
2	Mampu	4	24	48,0	96
3	Kurang Mampu	3	8	16,0	24
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	210

Berdasarkan tabel 4.47. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 18 orang atau (36,0%), setuju 24 orang (48,0%) dan kurang setuju 8 orang (16,0%). Artinya pegawai mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel. 4.48.
Kuantitas Kerja Pegawai Sesuai Dengan Standar Kerja yang Ditentukan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	15	30,0	75
2	Sesuai	4	26	52,0	104
3	Kurang Sesuai	3	9	18,0	27
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	206

Berdasarkan tabel 4.48. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 15 orang atau (30,0%), sesuai 26

orang (52,0%) dan kurang sesuai 9 orang (18,0%). Artinya kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

Tabel. 4.49.
Tingkat Absensi Pegawai Tinggi Selama Bekerja Di Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	17	34,0	85
2	Sering	4	26	52,0	104
3	Kadang-kadang	3	7	14,0	21
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	210

Berdasarkan tabel 4.49. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau (34,0%), sering 26 orang (52,0%) dan kadang-kadang 7 orang (14,0%). Artinya tingkat absensi pegawai sering tinggi selama bekerja di organisasi.

Tabel. 4.50.
Pegawai Datang dan Pulang Tepat Waktu Sesuai dengan Jadwal yang Telah Ditentukan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	12	24,0	60
2	Sesuai	4	29	58,0	116
3	Kurang Sesuai	3	9	18,0	27
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	203

Berdasarkan tabel 4.50. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 12 orang atau (24,0%), sesuai 29 orang (58,0%), dan kurang sesuai 9 orang (18,0%). Artinya pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Tabel. 4.51.
Masa Kerja yang Telah Ditempuh Pegawai Dapat Memahami Tugas-Tugas Suatu Pekerjaan dan Dapat Dilaksanakan dengan Baik

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	15	30,0	75
2	Mampu	4	28	56,0	112
3	Kurang Mampu	3	7	14,0	21
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	208

Berdasarkan tabel 4.51. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 15 orang atau (30,0%), mampu 28 orang (56,0%) dan kurang mampu 7 orang (14,0%). Artinya masa kerja yang telah ditempuh pegawai mampu memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan dengan baik.

Tabel. 4.52.
Tingkat Kerjasama Antara Atasan dan Bawahan Di Tempat Bekerja Sangat Baik Sehingga Memudahkan Pelaksanaan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	12	24,0	60
2	Mampu	4	29	58,0	116
3	Kurang Mampu	3	9	18,0	27
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	203

Berdasarkan tabel 4.52. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 12 orang atau (24,0%), mampu 29 orang (58,0%) dan kurang mampu 9 orang (18,0%). Artinya tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat bekerja sangat baik sehingga mampu memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

Tabel. 4.53.
Dalam Kerjasama Tim Pegawai Terbuka dengan Perbedaan Pendapat Orang Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	11	22,0	55
2	Sering	4	24	48,0	96
3	Kadang-kadang	3	15	30,0	45
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	196

Berdasarkan tabel 4.53. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang atau (22,0%), sering 24 orang (48,0%) dan kadang-kadang 15 orang (30,0%). Artinya kerjasama tim pegawai sering terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain.

Tabel. 4.54.
Kerjasama Tim yang Dibangun Sehingga Menciptakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan yang Akan Dicapai

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	18	36,0	90
2	Sering	4	25	50,0	100
3	Kadang-kadang	3	7	14,0	21
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		50	100,0	211

Berdasarkan tabel 4.54. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau (36,0%), sering 25 orang atau (50,0%) dan kadang-kadang 7 orang (14,0%). Artinya kerjasama tim sering dibangun sehingga menciptakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.55
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja
Pegawai di BPKPD Kota Banjar

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A	Kualitas				
1	Pegawai memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan	50X5=250	214	218,0 atau 218,0/250 x 100% = 87,2%	Sangat Tinggi
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat	50X5=250	217		
3	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan	50X5=250	223		
B	Kuantitas				
4	Tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan organisasi	50X5=250	212	209,3 atau 209,3/250 x 100% = 83,7%	Tinggi
5	Pegawai mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi	50X5=250	210		
6	Kuantitas kerja Pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	50X5=250	206		
C	Penggunaan Waktu Dalam Bekerja				
7	Tingkat absensi Pegawai tinggi selama bekerja di organisasi	50X5=250	210	207,0 atau 207,0/250 x 100% = 82,8%	Tinggi
8	Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	50X5=250	203		
9	Masa kerja yang ditempuh pegawai mampu memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan dengan baik	50X5=250	208		

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
D	Kerjasama				
10	Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan mampu memudahkan pelaksanaan pekerjaan	50X5=250	203	203,3 atau 203,3/250 x 100% = 81,3%	Tinggi
11	Dalam kerjasama tim pegawai terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain	50X5=250	196		
12	Kerjasama tim dibangun sehingga menciptakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai	50X5=250	211		
	Jumlah Total Skor	3000	2513		
	Rata-rata Total Skor		83,8%		

Dari tabel 4.55. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar dengan total skor 2513 atau dengan rata-rata skor 83,8%. Rata-rata skor tertinggi yaitu pada indikator kualitas dengan rata-rata skor 87,2% dengan kriteria sangat tinggi, sedangkan untuk rata-rata skor terendah pada indikator kerjasama dengan rata-rata skor 81,3% dengan kriteria tinggi.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval, yaitu :

Nilai skor tertinggi : $5 \times 12 \times 50 = 3000$ atau $3000/3000 \times 100\% = 100\%$

Nilai skor terendah : $1 \times 12 \times 50 = 600$ atau $600/3000 \times 100\%$
 $= 20\%$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{100\%-20\%}{5} \\ &= \frac{80\%}{5} \\ &= 16\% \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.56.
Interpretasi Mengenai Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Rendah
2	37%-52%	Rendah
3	53%-68%	Sedang
4	69%-84%	Tinggi
5	85%-100%	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Berdasarkan interval tersebut maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar memperoleh skor sebesar 83,8% berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 69%-84%. Artinya kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar berada pada kategori tinggi.

4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BPKPD Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPKPD Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.57.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,262	1,926		,136	,893
1 Komunikasi	,390	,065	,354	5,991	,000
Kompetensi	,656	,050	,613	12,992	,000
Komitmen	,124	,057	,132	2,161	,036

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.57. diketahui bahwa korelasi antara variabel komunikasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,354. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.58
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2016:214)

Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,354 berada pada interval 0,20-0,39 dengan tingkat hubungan rendah artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X1) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat pada tabel 4.57 bahwa koefisien determinasi sebesar $(0,354)^2 = 0,125$ atau 12,5%%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi sebesar 12,5%, sedangkan sisanya sebesar 87,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.57.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,991 dengan signifikasi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 50 - 2 = 48$ pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 2,01063 atau dibulatkan 2,011. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 5,991 > t_{tabel} 2,011$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya,

terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.4.2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BPKPD Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPKPD Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.59.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,262	1,926		,136	,893
1 Komunikasi	,390	,065	,354	5,991	,000
Kompetensi	,656	,050	,613	12,992	,000
Komitmen	,124	,057	,132	2,161	,036

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.59. diketahui bahwa korelasi antara variabel kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,613. Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $(0,613)^2 = 0,376$ atau 37,6%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 37,6%, sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.59.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 12,992 dengan signifikasi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 50 - 2 = 48$ pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 2,011. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 12,992 > t_{tabel} 2,011$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.4.3. Pengaruh Komitmen (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BPKPD Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPKPD Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.60.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,262	1,926		,136	,893
1 Komunikasi	,390	,065	,354	5,991	,000
Kompetensi	,656	,050	,613	12,992	,000
Komitmen	,124	,057	,132	2,161	,036

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.60. diketahui bahwa korelasi antara variabel komitmen (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,132. Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara variabel (X3) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X3) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $(0,132)^2 = 0,017$ atau 1,7%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen sebesar 1,7%, sedangkan sisanya sebesar 98,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.60.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,161 dengan signifikansi $0,036 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 50 - 2 = 48$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,011. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 2,161 > t_{tabel} 2,011$, dapat disimpulkan

bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.4.4. Pengaruh Komunikasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BPKPD Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di BPKPD Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.61.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,938	,934	1,30290

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

Berdasarkan tabel 4.61. diketahui bahwa korelasi antara variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan komitmen (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,969. Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang sangat kuat antara variabel (X1), (X2), dan (X3) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,938 atau 93,8%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, kompetensi dan komitmen sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.62.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1187,533	3	395,844	233,187	,000 ^b
Residual	78,087	46	1,698		
Total	1265,620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi, Komunikasi

Berdasarkan tabel 4.62. dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 233,187 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $dk = 50 - 3 - 1 = 46$ maka diperoleh F_{tabel} 2,81. Dengan demikian karena $F_{hitung} 233,187 > F_{tabel} 2,78$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel

komunikasi (X_1), kompetensi (X_2), dan komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

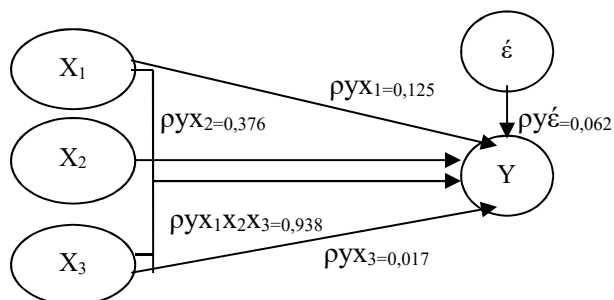
Berdasarkan tabel 4.57, tabel 4.59, dan tabel 4.60 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\rho_{yx_1} = 0,125$$

$$\rho_{yx_2} = 0,376$$

$$\rho_{yx_3} = 0,017$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $\rho_{y\epsilon}$ dengan rumus: $\rho_{y\epsilon} = 1 - 0,938 = 0,062$. Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = 0,125X_1 + 0,376X_2 + 0,017X_3 + 0,062\epsilon$.



Gambar 4.1.
Diagram Jalur

Keterangan:

$\rho_{yx_1=0,125}$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- $\rho_{YX_2}=0,376$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $\rho_{YX_3}=0,017$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Komitmen (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $\rho_{YX_1X_2X_3}=0,938$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Komunikasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Komitmen (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $\rho_{\epsilon}^2=0,062$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD

Kota Banjar

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,991 > 2,011$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin baik komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Moekijat (2018:121) menyatakan bahwa :

Pengaruh komunikasi biasanya diukur dipandang dari sudut sikap dan hasilnya. Komunikasi dapat mempengaruhi moral kelompok dan sikap yang dimiliki oleh individu-individu terhadap pekerjaan, kepemimpinan dan teman-teman kerja mereka. Demikian pula hasil kerja individu dan kelompok dapat dipengaruhi oleh komunikasi.

Selanjutnya Robbins (2018:145) menyatakan bahwa

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja pegawai meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik sehingga kinerja pegawai menurun. Apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka tidak akan terjadi miskomunikasi dan akan memperlancar aktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wandu, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten. Selanjutnya Barlian (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Kemudian Likdanawati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

Komunikasi merupakan salah faktor paling penting dalam bekerja. Dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu

berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekannya agar tidak terjadinya kesalahpahaman dengan informasi yang didapat. Dalam suatu organisasi tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai, melainkan hubungan kerja yang baik pun juga diperlukan antara atasan dengan bawahan. Namun di dalam organisasi konflik juga sering terjadi antar individu, antar kelompok, dan antara individu dengan kelompok. Konflik yang terjadi didalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini

dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12,992 > 2,011$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Priansa (2016:252) menyatakan bahwa “Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.” Kompetensi dapat pula memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2017 : 113).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Krisnawati dan Bagia (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo. Selanjutnya Barlian (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Kemudian Likdanawati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

Kompetensi SDM sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena kompetensi merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor internal pada kinerja pegawai karena kompetensi muncul dari dalam diri seseorang karya pegawai wan itu sendiri, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor internal dan faktor kemampuan. Pegawai yang memiliki kompetensi mampu memberikan kinerja yang berkualitas karena pegawai akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan mampu memberikan pelayanan yang baik.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.

4.2.3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,161 > 2,011$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Sadikin, dkk (2021:62) mengatakan komitmen organisasi itu tercermin dari kemauan dan kesadaran pegawai untuk bertahan dan melakukan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Selanjutnya Priansa (2016:232) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal, dkk (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Selanjutnya Barlian (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Kemudian Likdanawati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

Komitmen pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Kemauan pegawai dapat mendorong usaha keras pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggaan pegawai mencerminkan sikap kepuasan pegawai berada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan pegawai untuk terus berkinerja baik dan mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan kesetiaan pegawai berarti keinginan pegawai untuk bertahan didalam organisasi, termasuk didalamnya adalah menjaga nama baik organisasi, bersikap disiplin, dan menjaga ketertiban. Ketiga komponen ini mendorong pegawai untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya sehingga tujuan organisasi cepat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh komitmen

terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu komitmen terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.

4.2.4. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji F) diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($233,187 > 2,81$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin baik komunikasi, semakin tinggi kompetensi dan komitmen maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016:189) bahwa “terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya lingkungan kerja, keahlian/kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, komunikasi dan disiplin kerja”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Barlian (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi, komitmen dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Kemudian Likdanawati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh komunikasi, kompetensi dan komitmen. Komunikasi merupakan faktor yang penting karena komunikasi kerja yang terjalin dengan baik antara pegawai dengan pimpinan, antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan masyarakat sekitar organisasi akan meningkatkan kepuasan bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Keberhasilan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kuatnya komitmen seluruh jajaran organisasi, keberhasilan perubahan organisasi yang mendasar dan adanya perubahan organisasi secara drastis yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh komunikasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai, secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu komunikasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin baik komunikasi, semakin tinggi kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.