

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENCAMPAK PROGRAM KELUARGA
HARAPAN (PKH) MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI DINAS SOSIAL KABUPATEN
MUSI RAWAS**



SKRIPSI

Oleh:

ANDRE JONATHAN

NIM: 2101010057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN**

2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA
HARAPAN (PKH) MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI DINAS SOSIAL KABUPATEN
MUSI RAWAS**

Oleh:

ANDRE JONATHAN

NIM: 2101010057

Lubuklinggau, Mei 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Supriyanto, S.P., S.E., M.Si

Yuli Efrianti, ST., MM

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Universitas Bina Insan,

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Selasa tanggal Dua Puluh Lima bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Andre Jonathan

NIM : 2101010057

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Komisi Penguji

1. Ketua : Supriyanto, S.P., S.E., M.Si ()
2. Sekretaris : Yuli Efrianti, ST., MM ()
3. Anggota : Dr. Suwarno, SE., M.Si ()

Mengetahui,

**Kepala program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Surajiyo, M.M

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO:

**✚ MENYELESAIKAN YANG HARUS DISELESAIKAN
BUKAN DITUNDA**

PERSEMBAHAN

Kuucapkan terimakasih kepada:

- *Kedua orang tua saya, Bapak Prakosa, S.IP dan Ibuku Octanti Ningsih yang telah menyisihkan uangnya untuk biaya pendidikanku selama ini, terimakasih atas kesabaran dan doa-doa, nasehat-nasehat yang menjadi kekuatan untuk saya dalam menyelesaikan semua ini.*
- *Untuk saudara-saudaraku (Syelen Krisnanda, S.Kom, Indra Jonathan, dan Reynard Ragil Jonathan) terimakasih atas dukungannya selama ini, terimakasih telah membantu materi dalam pendidikan saya sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.*
- *Untuk teman kelasku A2 Manajemen yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan penelitian saya, saya ucapkan terimakasih banyak.*
- *Terimakasih buat dosen pembimbing saya, Bapak Supriyanto, S.P., S.E., M.Si dan Ibu Yuli Efrianti, ST., MM yang selama ini memberikan arahan, dukungan dan bimbingan yang tulus sehingga saya menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.*
- *Almamater tercinta.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Andre Jonathan
NIM : 2101010057
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada pun bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Mei 2025
Penulis

Andre Jonathan
NIM: 2101010057

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Andre Jonathan
Tempat/Tanggal lahir : Lubuklinggau, 23 Januari 2002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Jl. Kemuning, Komplek Perumdam, Blok J,
No.84, Lubuklinggau Utara 2, Sumatera Selatan

Pendidikan

- SD : SD Xaverius Lubuklinggau 2014
- SMP/MTs Sederajat : SMP Xaverius Lubuklinggau 2017
- SMA/MA/SMK Sederajat : SMA Xaverius Lubuklinggau 2020

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



The problem in this research is *the problem regarding the influence of organizational competence and communication on the performance of Family Hope Program (PKH) companions through job satisfaction as an intervening variable in the Musi Rawas district social service. The aim of the research is to determine the influence of organizational competence and communication on the performance of Family Hope Program (PKH) companions through job satisfaction as an intervening variable in the Musi Rawas district social service. This type of research is quantitative, sampling using a saturated sample of 55 people. Data collection uses a questionnaire, data analysis used is validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. Data processing using SmartPLS3, research results show that competence influences performance with a P-Value value of 0.002, organizational communication influences performance with a P-Value value of 0.023, competency and organizational communication influence performance with a P-Value value of 0.041, competency influences performance which is mediated by job satisfaction with a P-Value value of 0.005, organizational communication has no effect on performance which is mediated by job satisfaction because the results are less than the P-Value value and organizational competence and communication have no effect on performance mediated by job satisfaction because the results are less than the P-Value value.*

Keywords: *Competence, Organizational Communication, Job Satisfaction, Performance*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Masalah dalam penelitian ini dapat permasalahan mengenai pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di dinas sosial kabupaten musi rawas. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di dinas sosial kabupaten musi rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 55 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan SmartPLS3, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai P-Value 0.002, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai P-Value 0.023, kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai P-Value 0.041, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai P-Value 0.005, komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karena hasil kurang dari nilai P-Value dan kompetensi dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karena hasil kurang dari nilai P-Value.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas”. Laporan penelitian skripsi ini diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Selama proses penulisan dan penyusunan penelitian skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian penelitian skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Bapak/Ibuku Prakosa dan Octanti Ningsih yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyono, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan
5. Bapak Dr. Dheo Rimbandi SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Bapak Surajiyo, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Supriyanto, S.P., S.Pd selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Yuli Efrianti, ST., MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
10. Bapak Dien Candra., S.H., M.H Selaku Kepala Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
11. Bapak Dede Noveransah Selaku Koordinator Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas yang telah mendukung dan bantuannya dalam penulisan skripsi ini
12. Bapak Ayeng Armanta Selaku Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas yang telah mendukung dan bantuannya dalam penulisan skripsi ini

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Mei 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persetujuan Dan Persembahan.....	iii
Halaman Pernyataan	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
Abstrak Bahasa Inggris	vii
Abstrak Bahasa Indonesia	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Batasan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Literatur.....	10
2.1.1. Kompetensi.....	10
2.1.2. Komunikasi Organisasi.....	14
2.1.3. Kepuasan Kerja	17

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.4. Kinerja	20
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Berpikir	30
2.4. Hipotesis	31



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	32
3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel	33
3.3. Populasi dan Sampel.....	36
3.4. Sumber Data	37
3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	37
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.7. Metode Analisis Data	47
3.8. Tempat dan Waktu Penelitian	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.2. Hasil Penelitian	86
4.3. Pembahasan	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	109
5.2. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL



	Halaman
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Variabel Operasional.....	33
Tabel 3.2 Alternatif dan Skor Jawaban	39
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	39
Tabel 3.4 Ringkasan <i>Rule of Thumb Evaluasi Outer Model</i>	46
Tabel 3.5 Waktu Kegiatan Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Rincian Data Penyebaran Kuesioner	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (tahun)	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (tahun)	53
Tabel 4.7 <i>Skala likert</i>	54
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Pernyataan	54
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Pernyataan	55
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Pernyataan	55
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	56
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	56
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	57
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	58
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	58
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	59
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	60
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	60
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	61
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	62

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	62
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	63
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	63
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	64
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	65
Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	65
Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	66
Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	66
Tabel 4.29 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	67
Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	68
Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	68
Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	69
Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	69
Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	70
Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	71
Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	71
Tabel 4.37 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	72
Tabel 4.38 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	72
Tabel 4.39 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	73
Tabel 4.40 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	74
Tabel 4.41 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	74
Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	75
Tabel 4.43 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	75
Tabel 4.44 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	76
Tabel 4.45 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	77
Tabel 4.46 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	77
Tabel 4.47 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	78
Tabel 4.48 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	79

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.49 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	79
Tabel 4.50 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	80
Tabel 4.51 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	80
Tabel 4.52 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	81
Tabel 4.53 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	82
Tabel 4.54 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	82
Tabel 4.55 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	83
Tabel 4.56 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	84
Tabel 4.57 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	84
Tabel 4.58 Frekuensi Jawaban Pernyataan.....	85
Tabel 4.59 Nilai <i>Outer Loading</i>	90
Tabel 4.60 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	91
Tabel 4.61 Nilai <i>Cross Loading</i> Setelah Modifikasi.....	92
Tabel 4.62 Korelasi Antar Konstruk.....	93
Tabel 4.63 Nilai <i>Composite Reliability</i>	94
Tabel 4.64 Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	95
Tabel 4.65 Nilai <i>Output Bootstrapping</i>	96
Tabel 4.66 Nilai R^2 (<i>R-Squareds</i>).....	98
Tabel 4.67 Nilai Nilai <i>Path Coefficient</i> dan <i>Specific Indirect Effect</i>	98

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR GAMBAR



Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran pertama.....	87
Gambar 4.2 Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran kedua.....	88
Gambar 4.3 Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran ketiga.....	89
Gambar 4.4 <i>Output Bootsrapping</i>	96

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



1. Form ACC judul
2. Surat izin penelitian
3. Surat balasan penelitian
4. Lembar bimbingan proposal
5. Lembar perbaikan proposal
6. Lembar bimbingan skripsi
7. Lembar perbaikan skripsi
8. *Plagiarsm Scan Report (Turnitin)*
9. Jurnal
10. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas
11. Daftar nama Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)
12. Visi Misi Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas
13. Foto-foto Observasi dan Wawancara
14. Gambaran Umum Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas
15. Pengisian Kuesioner oleh Pendamping PKH melalui Google Form
16. Kuesioner Penelitian
17. Tabel Data Tabulasi (X_1) Kompetensi
18. Tabel Data Tabulasi (X_2) Komunikasi Organisasi
19. Tabel Data Tabulasi (Z) Kepuasan Kerja
20. Tabel Data Tabulasi (Y) Kinerja
21. Uji Validitas Konvergen Model Pengukuran Pertama
22. Uji Validitas Konvergen Model Pengukuran Kedua
23. *Construct Reliability and Validity*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola Sumber Daya yang dimiliki. Agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia dijadikan sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik (Arifin, 2023).

Usaha manusia untuk bekerja sama secara sistematis dalam arti sengaja, berencana dan terarah pada sesuatu atau beberapa tujuan. Bersamaan dengan kecenderungan manusia untuk bekerja di dalam organisasi, telah berlangsung yaitu perilaku manusia untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pendayagunaan SDM yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual atau organisasional agar potensi dapat digali secara penuh. Jadi secara sederhana untuk mengelola SDM dari keseluruhan potensi dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia (Arifin, 2023). Program Keluarga Harapan (PKH) yang diluncurkan pada tahun 2007 merupakan bentuk komitmen pemerintah untuk mengurangi kemiskinan secara berkelanjutan. Program ini dirancang sebagai program bantuan sosial bersyarat yang memberikan bantuan tunai kepada keluarga miskin (Keluarga Penerima Manfaat/KPM) dengan syarat tertentu, seperti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memastikan anak-anak bersekolah, ibu hamil melakukan pemeriksaan kesehatan, serta balita mendapatkan imunisasi.

Program Keluarga Besar (PKH) sebagai salah satu Program Nasional penanggulangan kemiskinan dan pada tahun 2022 telah menjangkau 514 Kabupaten/Kota pada 37 Provinsi dengan jumlah peserta sebanyak 10 juta Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka mempercepat penanggulangan kemiskinan dan melaksanakan kebijakan perlindungan sosial. Tujuan program PKH ini adalah untuk memberikan informasi mengenai pelaksanaan penyaluran bansos PKH dan menjadi panduan dalam pelaksanaan penyaluran bansos PKH.

Berdasarkan Permensos No. 16 tahun 2017 tentang Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial. Standar Kompetensi merupakan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki untuk melaksanakan tugas di bidang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial. Kompetensi meliputi: kompetensi dasar, kompetensi teknis dan kompetensi ahli. Kompetensi dasar sebagaimana meliputi aspek: Pengetahuan, keterampilan dan sikap (Habibullah *et al.*, 2020)

Bersamaan dengan kecenderungan manusia untuk bekerja dalam organisasi, telah berlangsung perilaku manusia untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan, usaha tersebut disebut dengan manajemen. Untuk menjamin pengelolaan dan pengembangan organisasi di masa depan, kualitas SDM sangat penting bagi kemajuan organisasi. Dengan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas tertentu, mereka juga harus mampu dalam menyelesaikan tugas dengan volume dan dimensi yang ditentukan dengan kualitas yang sesuai dengan standar dan spesifikasi, dan dalam waktu yang ditentukan (Arifin, 2023).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selain kompetensi, komunikasi organisasi juga sangat diperlukan dalam kualitas kinerja. Komunikasi tidak hanya tentang memahami atau tidak memahami. Komunikasi hanyalah bagian sosiologi jika ruang lingkungannya terbatas. Pada dasarnya, komunikasi adalah proses di mana seseorang (komunikator) menyampaikan pikiran dan perasaannya kepada orang lain (komunikan). Dalam kegiatan tersebut setidaknya memerlukan dua orang yang berpartisipasi dalam hubungan pertukaran informasi melalui sejumlah alat yang dapat dianggap sebagai simbol. Namun, dalam diskusi, perbedaan antara komunikasi interpersonal sebagai alat dan proses komunikasi yang mendasari pengambilan keputusan melalui proses berpikir dalam diri.

Tujuan berkomunikasi dapat mencakup hal-hal seperti berinteraksi dan berhubungan baik dengan orang lain, ingin membantu dan bekerja sama dengan orang lain, ingin mendorong orang lain dan berdampak pada mereka (Saleh and Press, 2016). Menurut persepsi yang subjektif tentang seberapa mampu organisasi memenuhi keinginan pekerja, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kepuasan hidup, yaitu jika pekerjaannya memberikan kepuasan selain sebagai bagian dari pekerjaannya. Jika pekerjaannya mampu memberikan kepuasan, maka pekerja tersebut mampu memberikan kepuasan dalam kehidupan mereka secara keseluruhan (Afuan, Ali and Zefriyenni, 2024).

Kepuasan kerja dikenal sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari kepercayaan diri seseorang dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja mengacu pada sifat umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi menunjukkan optimisme terhadap pekerjaan mereka. Ini berkaitan dengan keterlibatan di tempat kerja. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat keberadaan seseorang yang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan bagian penting dari nilai dirinya. Komitmen pada organisasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
adalah seberapa dekat seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya dan berharap untuk tetap menjadi bagian darinya (Wijonarko, Setiawan and Pustaka, 2024).

Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas merupakan kantor Dinas Sosial yang bergerak di bidang sosial dan beralamat di Desa Muara Beliti Baru, Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas memiliki tugas untuk membantu dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah di bidang sosial.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas bersama dengan koordinator dan pendamping PKH yaitu bapak Dede Noveransah dan bapak Ayeng Armanta. Peneliti mendapatkan informasi bahwasannya Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas memiliki 55 Pendamping PKH yang tersebar di 14 Kecamatan dan 199 kelurahan/desa. Selanjutnya, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi diantaranya: adanya sikap kurang sabar dalam melayani Keluarga Penerima Manfaat, ketidaksabaran ini sering muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, atau kurangnya pemahaman tentang kondisi psikologis dan sosial KPM, yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan KPM terhadap program serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pendamping. Sementara ada beberapa yang mengalami kesulitan seperti kesalahan pencatatan data dikarenakan kurangnya keterampilan dalam melaporkan hasil kegiatan.

Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi organisasi yaitu: kurangnya alur komunikasi yang jelas, ketidakpastian ini tidak hanya mengurangi tingkat pemahaman pesan, tetapi juga berisiko menghambat pencapaian tujuan program, sehingga diperlukan sistem komunikasi yang lebih terstruktur dan mudah diakses oleh semua pihak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selain itu, susahnya akses sinyal telekomunikasi membuat intensitas komunikasi menjadi tidak efektif.

Kemudian permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu, Kondisi geografis sulit atau penempatan di daerah terpencil menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh pendamping Program Keluarga Harapan (PKH). Lokasi dengan akses yang terbatas atau daerah tanpa infrastruktur memadai, sering kali mempersulit pendamping dalam menjangkau Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Hal ini tidak hanya meningkatkan beban fisik dan emosional bagi pendamping, tetapi juga dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program, seperti monitoring, pelaporan, atau pemberian edukasi kepada KPM. Beban kerja yang bervariasi juga menjadi masalah. Pendamping yang memiliki tanggung jawab lebih banyak atau lebih kompleks mungkin merasa terbebani, sementara yang lain mungkin merasa kurang ditantang. Keberagaman ini dapat memengaruhi pekerjaan dinamika tim dan kolaborasi antar pendamping.

Terakhir permasalahan yang berkaitan dengan kinerja diantaranya: kurangnya pendamping mengakibatkan pendamping merasa kesulitan dalam menyampaikan informasi kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM), dikarenakan jumlah pendamping yang tidak sebanding dengan jumlah Keluarga Penerima Manfaat (KPM) sehingga dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka. Kurangnya pemahaman mengenai kebijakan baru dapat mengakibatkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Pendamping yang tidak mengetahui perubahan kebijakan baru akan berdampak langsung pada efektivitas mereka dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada dilatar belakang, maka peneliti akan berinisiatif untuk membahas topik dengan judul "**Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.**"

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam melakukan penelitian, peneliti mengamati fenomena yang di lapangan dapat di kategorikan sebagai berikut:



a. Kompetensi

- 1) Sikap kurang sabar dalam melayani Keluarga Penerima Manfaat
- 2) Kesalahan pencatatan data dikarenakan kurangnya keterampilan dalam melaporkan hasil kegiatan.

b. Komunikasi Organisasi

- 1) Kurangnya alur komunikasi yang jelas
- 2) Susahnya akses sinyal telekomunikasi membuat intensitas komunikasi menjadi tidak efektif.

c. Kepuasan Kerja

- 1) Kondisi geografis yang sulit atau penempatan di daerah terpencil menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)
- 2) Beban kerja yang bervariasi membuat pendamping merasa terbebani.

d. Kinerja

- 1) Kurangnya Pendamping (PKH) mengakibatkan pendamping merasa kesulitan dalam menyampaikan informasi kepada KPM.
- 2) Kurangnya pemahaman mengenai kebijakan baru dapat mengakibatkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi batasan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas?
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas?
4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping PKH dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas?
5. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas?
6. Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas?

1.4. Batasan Masalah

Batasan pada penelitian ini yaitu hanya pada permasalahan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan terhadap Kinerja Pendamping PKH dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping PKH dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

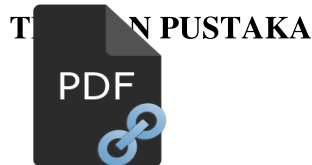
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang, serta diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan penelitian ini juga dapat memperkuat hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pendamping PKH yang di mediasi kepuasan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Institusi
Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas sebagai masukan pentingnya kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pendamping PKH yang di mediasi kepuasan kerja.
- b) Bagi Lembaga (Universitas Bina Insan)
Penelitian ini dapat meningkatkan, memperluas dan mempererat kerja sama dengan instansi pemerintah melalui penelitian yang dilakukan serta dapat memperoleh umpan balik bagi pengembangan kurikulum materi perkuliahan dan metode terkait dengan bidang ilmu yang dikembangkan.
- c) Bagi Peneliti
Penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga bagi peneliti sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan serta lebih dapat memahami mengenai kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pendamping PKH yang di mediasi kepuasan kerja.



2.1. Kajian Literatur

2.1.1. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004 menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional. Menurut Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). "Kompetensi adalah pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan: keterampilan, pengetahuan dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja"(Y. M, 2021)

Kompetensi juga diartikan sebagai karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan secara kausal dengan efektifitas berdasarkan kriteria dan atau kinerja yang sangat baik (Superior) dalam suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik mendasar dari definisi ini mengatakan bahwa kompetensi adalah bagian yang sangat dalam dan permanen dari kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Namun, referensi kriteria dalam pengertian di atas berarti kemampuan dengan sesungguhnya memprediksi siapa yang melakukan sesuatu dengan baik atau buruk, seperti yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diukur melalui standar atau kriteria tertentu. Oleh karena itu, ketika seseorang berbicara tentang pengertian kompetensi, mereka harus mengembangkan tiga hal penting antara lain: sifat mendasar, kausal, dan berdasarkan standar (Ruzi Gusman and Adab, 2023).

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh tugas tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. sebagai keunggulan dalam area tertentu (Wasiman, 2023).

Dari beberapa pendapat diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang seseorang miliki untuk melaksanakan suatu tugas atau peran dengan baik. Kompetensi juga mencakup kemampuan memahami informasi yang relevan, menggunakan keterampilan praktis, dan memiliki sikap atau etika yang mendukung untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2) Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima karakteristik dalam kompetensi antara lain (Wasiman, 2023) :

1. Motif adalah hal-hal yang selalu membuat seseorang bertindak.
2. Sifat (sifat) adalah sifat fisik dan perilaku yang konsisten terhadap keadaan atau informasi.
3. Konsep diri, juga dikenal sebagai konsep diri, adalah keyakinan dan prinsip yang dipegang seseorang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Pengetahuan, atau pengetahuan, adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang bidang tertentu. Pengetahuan adalah kemampuan yang kompleks.
5. Keterampilan dikenal sebagai keterampilan, adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu secara fisik dan mental.

3) Jenis-jenis kompetensi

Jenis-jenis kompetensi dapat diklasifikasikan dalam lima kelompok, yaitu :

1. Kompetensi intelektual, yang merupakan kumpulan berbagai pengetahuan yang dimiliki seseorang yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja
2. Kemampuan fisik, atau kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
3. Kompetensi pribadi adalah perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, mengubah, dan mewujudkan diri.
4. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk berperilaku dengan cara tertentu yang membantu anda melihat diri anda sebagai bagian integral dari lingkungan sosial
5. Kemampuan spiritual, yaitu kemampuan yang mencakup pemahaman, penghayatan, dan pengamalan prinsip-prinsip keagamaan.

4) Manfaat Kompetensi

Terdapat beberapa manfaat kompetensi dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Pemetaan yang akurat dari kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerja saat ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Meningkatkan efisiensi rekrutmen dengan menyesuaikan kemampuan yang diperlukan untuk posisi dengan yang dimiliki oleh kandidat.
3. Pendidikan dan pelatihan berkonsentrasi pada keterampilan dan kebutuhan keterampilan perusahaan yang berbeda.
4. Akses yang lebih baik untuk pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan industri dan pengenalan penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berdasarkan keahlian yang diketahui.
5. Karena karyawan memiliki keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan, para pemimpin organisasi akan lebih percaya diri.
6. Penilaian pembelajaran sebelumnya dan hasil pelatihan akan lebih akurat dan konsisten.
7. Menemukan kemampuan yang diperlukan untuk mengelola perubahan untuk memudahkan perubahan.

5) Indikator Kompetensi

Terdapat tiga aspek kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan
Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan termasuk: Mengetahui dan memahami topik dan pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan teknik baru di institusi pemerintahan.
2. Keterampilan
Keterampilan individu termasuk kemampuan untuk berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan baik.
3. Sikap
Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan semangat kerja yang tinggi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.2. Komunikasi Organisasi

1) Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks termasuk komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward, komunikasi upward, dan komunikasi horizontal, serta keterampilan berbicara, mendengarkan, menulis, dan evaluasi program (Afdhal *et al.*, 2023).

Komunikasi organisasi juga dijelaskan sebagai sistem yang saling bergantung yang berguna untuk mencakup komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal mencakup komunikasi di dalam organisasi, seperti antara pegawai di tingkat yang sama atau dari atasan ke bawahan. Didalam komunikasi organisasi terdapat juga komunikasi eksternal yang dilakukan oleh organisasi terhadap lingkungan luarnya, interaksi dengan masyarakat umum, penjualan produk produksi, dan pembuatan iklan. Kemudian dalam komunikasi juga ada yang namanya komunikasi pribadi antar sesama anggota yaitu hanya mencakup pertukaran informasi dan perasaan antara anggota organisasi (Ardial, 2018).

Selanjutnya, komunikasi organisasi adalah menunjukkan dan menafsirkan pesan di antara unit komunikasi yang termasuk dalam suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi, yang terdiri dari unit komunikasi yang berhubungan hierarki satu sama lain dan beroperasi dalam suatu lingkungan (Irene Silviani, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, serta arahan di dalam suatu organisasi untuk memastikan semua anggotanya memahami tujuan bersama, tanggung jawab, dan peran masing-masing yang berlangsung secara formal maupun informal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Tujuan Komunikasi Organisasi

Adapun tujuan dari komunikasi organisasi adalah sebagai berikut (Irene S. 2020):

1. Menyatakan pendapat, perspektif, dan pendapat anda. Memberikan peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk menyampaikan pemikiran, pandangan, dan pendapat mereka tentang tanggung jawab dan fungsi yang mereka lakukan.

2. Berbagi informasi.

Memberi peluang kepada seluruh anggota staf organisasi untuk bertukar informasi dan berbagi pengertian yang sama tentang visi, misi, tujuan, fungsi, suborganisasi, individu, dan kelompok kerja.

3. Menunjukkan perasaan dan emosi

Beri peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk bertukar informasi yang berkaitan dengan perasaan dan emosi.

4. Tindakan koordinasi

Tujuannya adalah untuk mengkoordinasikan semua tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi yang telah dibagi habis ke dalam bagian atau sub bagian organisasi.

3) Fungsi Komunikasi Organisasi

Adapun beberapa fungsi komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Utama

a. Komunikasi adalah proses memberikan informasi tentang cara seorang atau sekelompok orang melakukan tugas tertentu. Ini juga dapat digunakan untuk menyampaikan informasi terbaru tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Komunikasi berfungsi untuk menjual fakta, gagasan, pendapat, dan ide. Ini termasuk menjual perspektif organisasi tentang subjek layanan.
 - c. Komunikasi membantu karyawan belajar dari orang lain, belajar dari orang lain tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan orang lain, dan belajar tentang apa yang orang lain jual atau ceritakan tentang organisasi.
 - d. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan, siapa yang menjadi atasan dan bawahan, kekuatan dan kewenangan, bagaimana menangani banyak orang, dan bagaimana memanfaatkan sumber daya. Ini juga menentukan bagaimana organisasi mengalokasikan manusia, mesin, metode, dan teknik.
2. Fungsi Khusus
- a. Melibatkan karyawan dalam masalah organisasi, kemudian mengubahnya menjadi tindakan tertentu di bawah komando
 - b. Mendorong karyawan untuk membangun dan mengelola relasi antarsesama untuk meningkatkan produk organisasi
 - c. Memberikan kepada karyawan kemampuan untuk menangani atau membuat keputusan dalam suasana yang tidak pasti dan ambigu.

4) Manfaat Komunikasi Organisasi

Terdapat lima manfaat komunikasi dalam organisasi di antaranya (Rayhaniah *et al.*, 2021):

1. Memberikan pengaruh positif bagi kemajuan suatu organisasi.
2. Menumbuhkan keakraban yang dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Menambah pengetahuan dan meningkatkan kepekaan terhadap masalah.
4. Mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi.
5. Dapat bertukar pengalaman yang akan memperbanyak ide atau gagasan dalam memperkaya informasi.

5) Indikator Komunikasi Organisasi

Terdapat indikator komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut (Erwin Kelana Nasution, 2024):

1. Kemudahan memperoleh informasi.
Kelancaran dalam mengirimkan konsep, ide, dan pengertian dari satu orang ke orang lain.
2. Intensitas Komunikasi.
Agar komunikasi dalam suatu organisasi berjalan lancar, intensitas komunikasi sangat penting.
3. Efektivitas komunikasi.
Proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan frekuensi tatap muka, yang memungkinkan orang lain untuk memahami apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan.
Komunikasi yang efektif dan lancar dapat menyebabkan seseorang lebih mampu menangkap makna dasar dari isi pesan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang", yang mencakup reaksi atau kognitif, afektif, dan evaluatif. Kepuasan kerja adalah hasil dari seberapa baik karyawan melihat bahwa pekerjaan mereka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memberikan kontribusi yang signifikan. Tiga dimensi umum kepuasan kerja sebagai berikut: Pertama, kepuasan kerja ditentukan oleh respons emosional terhadap situasi kerja, sehingga dapat diprediksi. Kedua, kepuasan kerja biasanya ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja ditentukan oleh berbagai sikap yang terkait (Wijonarko, Setiawan and Pustaka, 2024).

Kepuasan kerja sangat penting, dan dapat dilihat dari respons umum karyawan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan perilaku yang mereka tunjukkan. Semua karyawan yang bergabung dan bekerja untuk suatu perusahaan memiliki keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang digabungkan untuk membentuk harapan yang diharapkan dapat dicapai di tempat kerjanya. Jika ada kesesuaian antara harapan karyawan dan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Adab, 2023).

Kepuasan kerja adalah tingkat emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang; dengan kata lain, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi seseorang bahwa pekerjaan mereka memenuhi nilai-nilai penting yang ada di tempat kerja mereka (Hartini, 2021).

Dari pendapat diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau tingkat kebahagiaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja melibatkan berbagai aspek, seperti kenyamanan di tempat kerja, hubungan yang baik dengan rekan dan atasan, kesempatan untuk berkembang, gaji yang layak, dan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain (Adi, 2019):

1. Faktor Psikologis

Unsur-unsur yang berkaitan dengan emosi anggota, seperti minat, kesetiaan, dan kehadiran.

2. Faktor Sosial

Berkaitan dengan interaksi sosial sesama anggota maupun atasan dari berbagai jenis pekerjaan.

3. Faktor Fisik

Berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesehatan anggota. Ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, sarana dan prasarana, kesehatan, dan umur.

4. Faktor Finansial

Berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan anggota yang mencakup sistem gaji, besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi.

3) Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat kepuasan kerja diantaranya (Hartini, 2021):

1. Menimbulkan karyawan. peningkatan kebahagiaan hidup
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja)
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Mengurangi keselamatan kerja
9. Meningkatkan motivasi kerja
10. Menimbulkan kematangan psikologis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat indikator dalam kepuasan kerja yaitu (Setyawasih *et al* :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Upah atau gaji yang berkaitan dengan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Berteman kepada siapa seseorang, senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang berada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Faktor intern dan ekstern termasuk faktor yang mempengaruhi hasil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok. Faktor intern termasuk berdasarkan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi, dan kondisi keluarga, dan kondisi fisik. Faktor eksternal termasuk peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi lainnya (Ferine, 2024).

Istilah "kinerja" banyak digunakan, tetapi tidak ada definisi yang disepakati secara luas. Dalam beberapa organisasi, manajemen kinerja hanya mencakup penilaian perseorangan, tetapi dalam organisasi lain, istilah tersebut digunakan sebagai nama lain untuk manajemen berdasarkan sasaran. Organisasi lain mengadakan acara tahunan tentang pelatihan dan pengembangan atau proses pembayaran/pengupahan berdasarkan kinerja (Fauzi and A, 2020).

Kinerja adalah penerapan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sukses melalui pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut pemahaman ini, kompetensi terkait dengan kinerja bisa dikatakan sebagai ukuran seberapa banyak seseorang telah berkontribusi pada pelaksanaan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan khusus yang terkait dengan peran individu atau dengan menunjukkan kemampuan yang relevan bagi organisasi, apakah dalam suatu peran tertentu atau secara lebih umum. dengan pemahaman seperti ini, tampak bahwa kinerja terkait erat dengan kemampuan seseorang, posisi mereka, dan tujuan organisasi (Uno and Nina Lamatenggo, 2022).

Peneliti menyimpulkan pengertian dari kinerja adalah hasil atau capaian dari usaha dan tindakan seseorang dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang mengerjakan pekerjaannya dan apakah ia mencapai atau melebihi standar atau target yang telah ditetapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, (Pasi Hul Lisan, 2024):

1. Faktor Individu: yang ditunjukkan oleh keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor Kepemimpinan: Ini ditentukan oleh tingkat dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan team leader.
3. Faktor Tim: yang ditunjukkan oleh tingkat bantuan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. Faktor Sistem: Adanya sistem kerja dan fasilitas organisasi menunjukkan hal itu.
5. Situasional Kontekstual: yang ditunjukkan oleh banyaknya stres dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Terdapat juga beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Efektifitas dan efisiensi: Ketika tujuan tertentu tercapai, kegiatan tersebut efektif; namun, ketika kegiatan dilakukan tanpa tujuan atau tanpa tujuan, bahkan jika hasilnya memuaskan, kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas, atau wewenang, adalah ketika anggota memberikan perintah kepada anggota lain untuk melakukan tugas sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin berarti mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja mencakup kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja mereka dengan perusahaan tempat mereka bekerja.
4. Inisiatif kreatifitas dalam menciptakan gagasan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi suatu organisasi. Karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja mereka akan merasa lebih nyaman di tempat kerja mereka dan akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih mudah.

3) Tujuan Kinerja

Terdapat beberapa tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut (Fauzi and A, 2020):

1. Mencapai peningkatan kinerja organisasi yang dapat dicapai;
2. Berperan sebagai katalisator perubahan dengan membangun suatu budaya yang berfokus pada hasil
3. Meningkatkan keinginan dan keterlibatan karyawan;
4. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan mencapai potensi penuh mereka untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan; membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara karyawan dan manajer melalui diskusi tahunan tentang proyek;
5. Memberikan suatu kerangka kerja untuk kesepakatan sasaran yang diwakili dalam standar kinerja dan target sehingga manajer dan individu memiliki pemahaman yang lebih baik tentang sasaran dan peran yang harus mereka mainkan untuk mencapainya.
6. Berfokus pada kualitas dan kemampuan yang diperlukan untuk dilaksanakan secara efektif serta strategi untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan tersebut;
7. Memberikan evaluasi yang akurat dan tidak bias terkait dengan tujuan dan standar yang disepakati sehingga karyawan menerima umpan balik dari manajer tentang kinerja mereka:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8. Memberi kesempatan kepada individu untuk menceritakan apa yang diinginkan dan apa yang mereka inginkan tentang pekerjaan mereka;
9. Menunjukkan bahwa organisasi mempertimbangkan setiap individu;
10. Membantu memberikan otoritas kepada individu, memberi mereka lebih banyak ruang untuk bertanggung jawab atas tugas dan mengambil alih tanggung jawab tersebut;
11. Membantu mempertahankan individu berkualitas tinggi dan mendukung tujuan jauh manajemen kualitas total.

4) Manfaat Kinerja

Terdapat beberapa manfaat dari kinerja antara lain :

1. Dapat menyelesaikan keluhan.
2. Dapat menyediakan forum yang berkala untuk membahas kemajuan kerja dan memberi pegawai umpan balik yang mereka butuhkan untuk menilai seberapa jauh mereka telah berkembang dan menentukan posisi mereka saat ini.
3. Manajemen kinerja memberikan kemampuan untuk membuat keputusan sehari-hari karena dapat membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka harus melakukannya.
4. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh keterampilan dan keahlian baru; proses ini digunakan untuk mengidentifikasi hambatan peningkatan kinerja, seperti kekurangan sumber daya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Indikator Kinerja

Terdapat lima indikator kinerja antara lain (Pasihul Lisan, 2024):

1. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektifitas
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen
Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan rangkaian upaya penulis atau peneliti dalam membaca jurnal, dan mencari perbandingan atau perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dilakukannya dengan sejumlah penelitian yang sudah ada sebelumnya, dimana penelitian-penelitian tersebut memiliki topik, teori, maupun konsep yang berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk membantu peneliti dalam mengkaji penelitian yang dilakukannya, apa yang harus dikemukakan, apa yang menjadi pembeda, dan apa yang difokuskan atau diistimewakan, yang mana hal-hal tersebut menunjukkan orisinalitas penelitian. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang memiliki topik, teori, maupun konsep yang berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Ada beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel dengan penelitian ini, antara lain:

- a. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi kompetensi dan komunikasi organisasi. Variabel terikat meliputi kinerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu 247 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pendamping PKH di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik probability sampling yakni simple random sampling yaitu mengambil sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelompokan menggunakan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kinerja serta komunikasi organisasi dapat memediasi antara kompetensi dan kinerja (Tiyas and Parmin, 2021).

- b. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Dengan hasil uji F sebesar 11.194 signifikansi F 0,000 dan diperoleh nilai hitung uji t untuk variabel kepemimpinan (X_1) 2,858, variabel komunikasi organisasi (X_2) -2,325 dan budaya organisasi (X_3) 2,843. Dengan tingkat signifikansi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,006, komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,025 dan budaya organisasi (X_3) sebesar 0,007 (Syukur Abdul, Supriyono Edy, 2019).
- c. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di KPP Pratama Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di KPP Pratama Banda Aceh. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan Sobel test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diintervening oleh kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diintervening oleh kepuasan kerja pada KPP Pratama Banda Aceh (Audiva, 2022).

- d. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Cianjur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian ini adalah penduduk dapat dinilai dalam kategori miskin apabila ditandai oleh rendahnya tingkat pendidikan, pendapatan, produktivitas kerja, kesehatan dan gizi, serta kesejahteraan hidupnya. Tahun 2020 Kabupaten Cianjur sebagai salah satu kabupaten di Jawa Barat sebagai kabupaten termiskin di urutan ke tujuh dengan presentase jumlah penduduk miskin nya sebanyak 10,36%. Riset ini bertujuan untuk menganalisa mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping PKH di Wilayah kerja 1 dan 2 Kabupaten Cianjur. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan desain eksplanatori survey. Semua pendamping PKH di wilayah kerja 1 dan 2 Kabupaten Cianjur. Analisis data menggunakan t-test, regresi sederhana dan koefisien determinasi dimana akan dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kinerja pendamping PKH. Semakin tinggi nilai dari variabel kinerja maka akan tinggi nilai kompetensinya, begitu pula sebaliknya. Kinerja pendamping sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya (Aprillia, 2020, 2021).

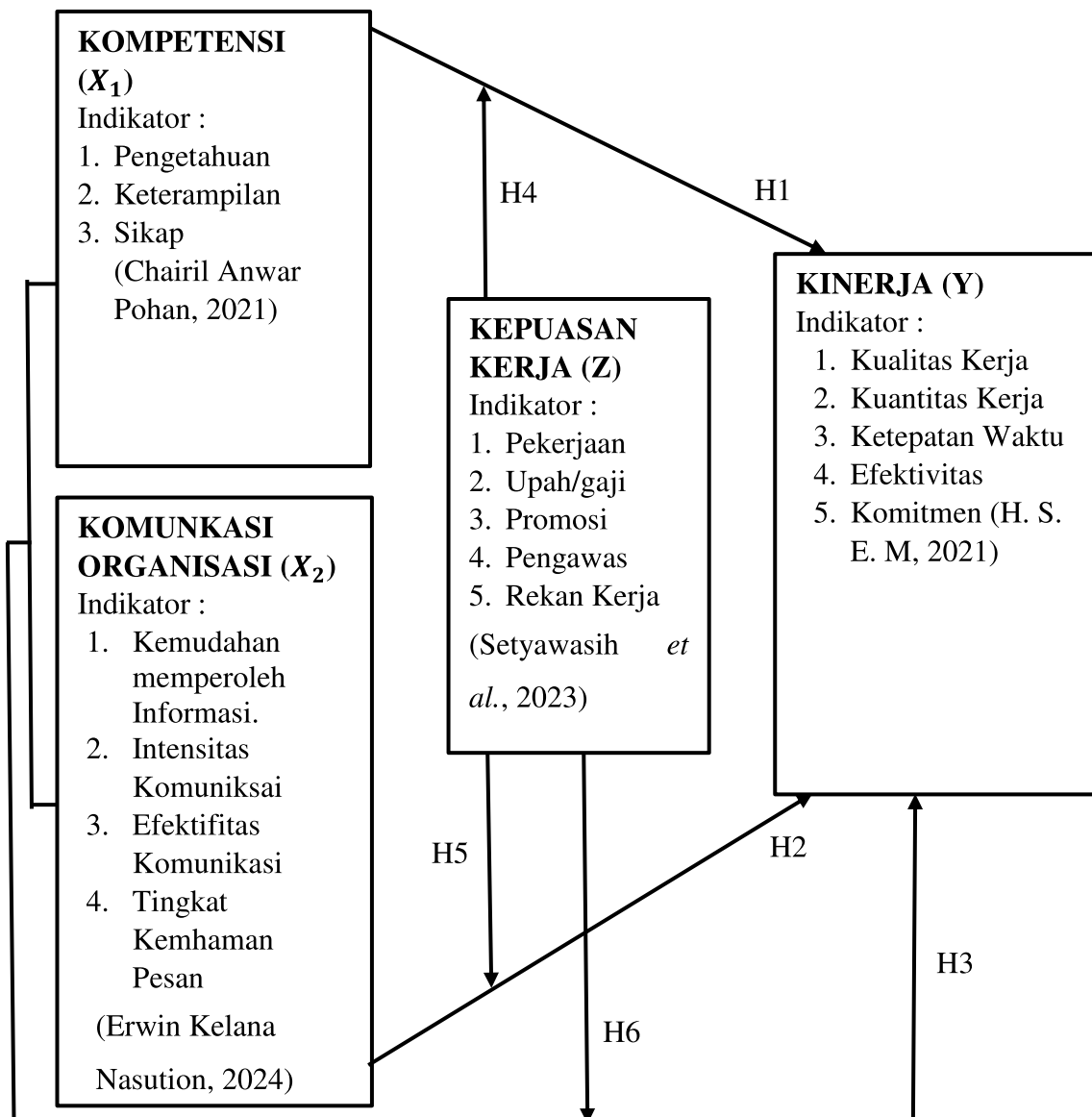
- e. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Metode penelitian: penelitian ini menggunakan metode multiple regression model yaitu desain penelitian yang akan mengungkapkan pengaruh kolektif variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder yang dikumpulkan melalui kuesioner. Adapun instrumen penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling technique, dan jumlah sampel sebanyak 51 orang pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hasil penelitian: kinerja pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang dipengaruhi oleh kompetensi dan komunikasi. Hal ini dibuktikan dengan analisis dari koefisien determinasi (R^2). Pada penelitian ini nilai koefisien determinasinya sebesar 0,292 yang artinya variabel kinerja pegawai sebesar 29,2% dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2), sedangkan sisanya 70,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Mafra, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan pemahaman yang paling mendasar yang mendukung pemahaman lainnya. Suatu tolok ukur yang paling mudah adalah apakah kita telah memiliki pemahaman yang paling mendasar tersebut atau pertanyaan sebelum itu, apakah kita telah mengetahui pemahaman apa yang mendasari pemahaman-pemahaman selanjutnya. Ini penting karena kadang terdapat orang-orang yang memiliki kerangka berpikir yang salah yang pada akhirnya melahirkan kesimpulan-kesimpulan yang salah pula (Silverius Y. Soeharso, 2023).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya, berikut merupakan hipotesis penelitian ini:

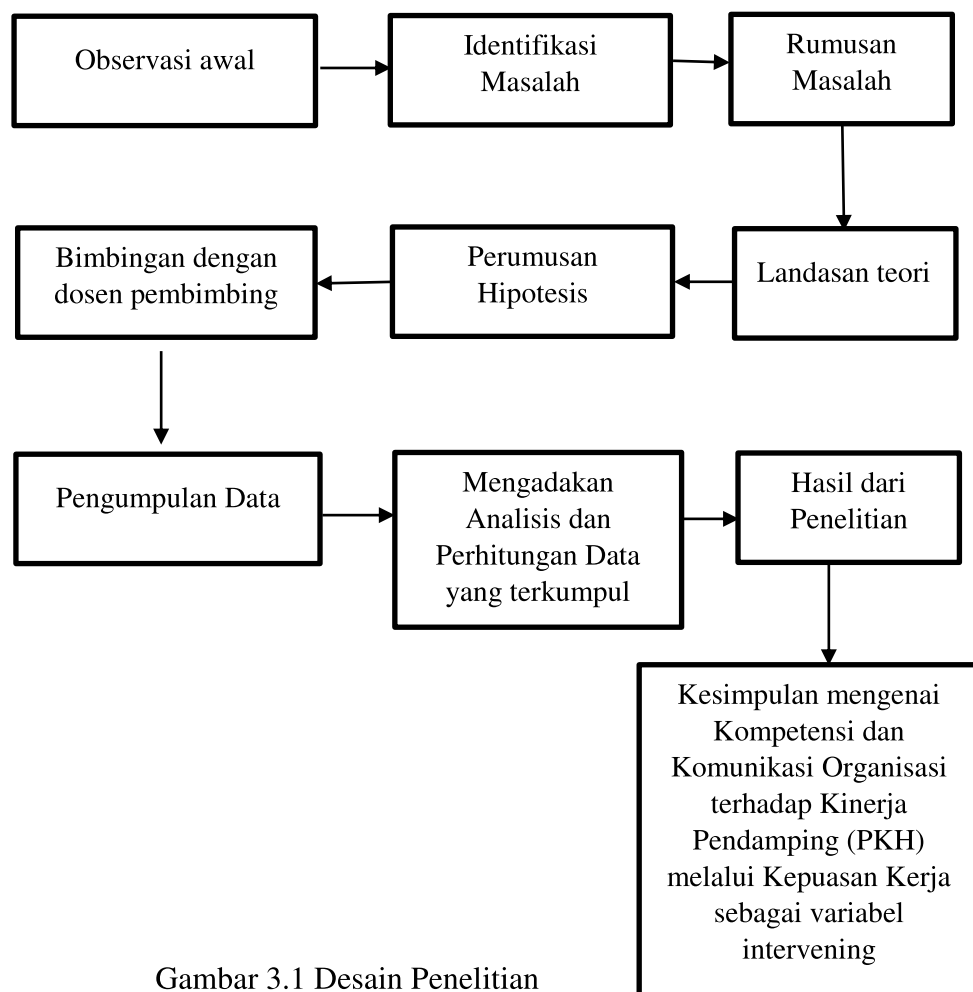
- H1 :** Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH di dinas sosial kabupaten musi rawas.
- H2 :** Diduga komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH di dinas sosial kabupaten musi rawas.
- H3 :** Diduga kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH di dinas sosial kabupaten musi rawas.
- H4 :** Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di dinas sosial kabupaten musi rawas.
- H5 :** Diduga komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di dinas sosial kabupaten musi rawas.
- H6 :** Diduga kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di dinas sosial kabupaten musi rawas.



3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan studi cross sectional, studi cross sectional merupakan suatu bentuk observasional, peneliti mengamati atau mengukur variabel pada titik waktu tertentu. Artinya setiap subjek hanya diamati satu kali, dan pengukuran variabel subjek dilakukan pada saat penelitian dan peneliti tidak melakukan tindak lanjut terhadap pengukuran yang akan dilakukan (Adiputra *et al.*, 2021)

Untuk lebih jelasnya desain penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

a. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang dijadikan ciri atau sifat yang diperoleh melalui suatu konsep dengan makna tertentu (Sari *et al.*, 2023). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1).
- 2) Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi (X_2).
- 3) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).
- 4) Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

b. Variabel Operasional

Variabel Operasional adalah proses mengubah konsep abstrak atau teoritis menjadi sesuatu yang dapat diukur atau diamati secara empiris (Hertina *et al.*, 2024).

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh pendamping PKH dalam menjalankan tugasnya, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan,	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (Wasiman, 2023)	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

~~(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)~~

dan sikap yang

s dengan

t

I



2.	Komunikasi Organisasi (X ₂)	Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi, instruksi, dan koordinasi antara pendamping PKH dengan pihak internal (rekan kerja, atasan) maupun eksternal (keluarga penerima manfaat, pemerintah daerah, dll.) untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kemudahan memperoleh Informasi 2. Intensitas Komunikasi 3. Efektifitas Komunikasi 4. Tingkat Pemahaman Pesan	Likert
----	-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

(Erwin Kelana Nasution, 2024)

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)


3. Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh pendamping PKH terhadap pekerjaan mereka, yang meliputi aspek pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah/gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja 	Likert
4. Kinerja Pendamping (Y)	Kinerja pendamping PKH mengacu pada sejauh mana pendamping mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh program PKH	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen 	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah  wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Itulah definisi populasi dalam penelitian. Populasi di sini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Bahkan satu orang pun bisa digunakan sebagai populasi, karena satu orang tersebut memiliki berbagai karakteristik, misalnya seperti gaya bicara, disiplin, pribadi, hobi, dan lain sebagainya (Rimbano *et al.*, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 55 Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Rimbano *et al.*, 2022) Dikarenakan jumlah populasi Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas adalah 55 orang, dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh yang dimana menggunakan total keseluruhan dari populasi yaitu 55 Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) (Arifin, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4. Sumber Data

Sumber data penelitian terdapat 2 yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (focus grup discussionFGD) dan penyebaran kuesioner.(Rimbano *et al.*, 2022).

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.(Rimbano *et al.*, 2022). Data sekunder yang didapatkan dari Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1) Metode Pengumpulan Data

Menurut (Ir. Syofian Siregar, 2023) teknik pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau juga disebut pengamatan langsung merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapatkan gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Wawancara

Pengumpulan informasi dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan orang yang berkompeten dalam bidangnya, di tempat penelitian yang dilakukan. Hal ini dilakukan guna mencegah kekeliruan dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

c. Penyebaran Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data melalui teknik observasi, kuesioner atau angket, dan dokumentasi.

2) Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir dan meramalkan hasil. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan instrumen atau kuisisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan/pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai (Siyoto and Sodik, 2015). Adapun jumlah instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.2 Alternatif dan Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Keterangan Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan
1.	Kompetensi	1. Pengetahuan	3
		2. Keterampilan	3
		3. Sikap	3
2.	Komunikasi Organisasi	1. Kemudahan memperoleh Informasi	3
		2. Intensitas Komunikasi	3
		3. Efektifitas Komunikasi	3
		4. Tingkat Pemahaman Pesan	3
3.	Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan	3
		2. Upah Gaji	3
		3. Promosi	3
		4. Pengawas	3
		5. Rekan Kerja	3
4.	Kinerja	1. Kualitas Kerja	3
		2. Kuantitas Kerja	3
		3. Ketepatan waktu	3
		4. Efektifitas	3
		5. Komitmen	3
Jumlah Pernyataan			51

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Evaluasi model pengukuran atau outer model. Dimulai dari tahapan uji validitas yang terdiri dari validitas konvergen, dengan memperhatikan *loading factor*, nilai AVE, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai *cross loading*. Kemudian, tahap kedua, yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* (Hamid & Anwar, 2019).

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan Indikator refleksi dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015)

Rule of Thumb nilai *loading factor* pada model pengukuran outer model yang digunakan untuk menilai *validity convergen* yaitu dengan nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup, jika dalam penelitian terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dan tidak signifikan maka indikator tersebut dikeluarkan dari model (Ghozali & Latan, 2015).

Para ahli lainya berpendapat, bahwa nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai ini menunjukkan prestasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Ghozali, 2016).

Pemeriksaan terhadap model PLS dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *outer model* pada model pengukuran yang bertujuan untuk menilai (mengevaluasi) variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*observed variable*), yang merefleksikan sebuah konstruk atau variabel laten baik pada data persepsi maupun data rasio (Sabilalo dkk, 2020).

Hal ini menunjukkan bahwa *outer model* mendefinisikan bahwa bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu :

a. Uji Validitas

1) Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Convergent Validity adalah mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik, jika nilai *outer loading* di atas 0,70 sedangkan nilai *outer loading* dengan nilai 0,50 masih dapat ditolerir untuk model yang masih dalam pengembangan, kecuali item indikator yang memiliki *outer loading* kurang dari 0,50 dilakukan cara pelepasan atau metode trimming analisis (Ghozali & Latan, 2015). Analisis nilai *outer loading* juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik $>1,96$ atau p-value lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-Value } \alpha < 0,05$), kemudian nilai *outer loading* tersebut diinterpretasi atas kontribusi setiap item indikator pada variabel latennya (Sabilalo dkk, 2020).

Outer loading pada suatu item indikator dengan nilai paling tinggi, berarti menggambarkan indikator tersebut merupakan pengukur terkuat atau terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang bersangkutan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Validitas konvergen (*Convergen Validity*) digunakan untuk menunjukkan indikator/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator/pengukuran untuk sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi *validitas konvergen*, dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted (AVE)* (Sholihin and Ratmono, 2021).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus > 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana :

λ_i = *factor loading*

F = *factor variance*

θ_{ii} = *error variance*

Average Variance Extracted (AVE) harus > 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai loading factor ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris, pada penelitian nilai loading factor ≥ 0.5 masih dapat diterima, sedangkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, loading factor ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di drop). Nilai kuadrat dari nilai loading factor disebut communalities. Nilai ini menunjukkan prestasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2016).

2) Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Pengujian discriminan validity dalam penelitian ini menggunakan nilai cross loading dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar di bandingkan pada variabel lainnya .

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini formula untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dimana :

$\lambda_i = \text{factor loading}$

$F = \text{factor variance}$

$\theta_{ii} = \text{error variance}$

Cross loading merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai validitas diskriminan indikator-indikator. Secara spesifik, *loading* sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada *loading* terhadap konstruk (disebut sebagai *cross-loadings*). Cara terbaik untuk menilai dan melaporkan *cross-loadings* adalah dengan sebuah tabel dengan baris untuk indikator-indikator dan kolom untuk konstruk/variabel laten. Dalam hal ini jika nilai *cross loading* diatas 0,70 maka dikategorikan valid (Sholihin and Ratmono, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*.

Cronbac's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0.6-0.7 masih bisa diterima utuk penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang bersifat *exploratory*. *Composite Reliability* disebut juga dengan *Dillon Goldstein's* dihitung dengan menggunakan rumus yang di kembangkan oleh Linn dan Joreskog 1974) dalam (Ghozali & Latan, 2015).



Berikut untuk mengukur *Composite Reliability* :

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

Sedangkan untuk menghitung Cronbach's Alpha dapat di lakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq'} x_{pp'})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq'} x_{pp'})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Dimana:

P_q = Jumlah indikator atau manifest variabel

q = Blok indikator

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini mengasumsikan bahwa ekuevalen antar pengukuran dengan asumsi semua semua indikator berbobot yang sama. Sehingga, *cronbach alpha* cenderung undes estimate dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat (Chin 1998, 2010b) dalam (Ghozali & Latan, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ringkasan rule of thumb uji validitas dan reliabilitas konstruk

dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.4 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Outer Model

Validitas dan Reliabilitas	Indikator	Rule of Thumb
Validitas dan Reliabilitas	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk <i>Confirmatory Reserach</i> • 0.60 untuk <i>Exploratory Reserach</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>Confirmatory Reserach</i> • > 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Reserach</i>
Validitas Konvergent		
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk setiap variabel • Akar kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk <i>Confirmatory Reserach</i> • 0.60 masih dapat diterima <i>Exploratory Reserach</i>
Reliabilitas	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk <i>Confirmatory Reserach</i> • 0.60 – 0.70 masih dapat diterima <i>Exploratory Reserach</i>

Sumber : (Ghozali & Latan, 2015)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7. Metode Analisis Data

a. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah model struktural, berdasarkan nilai koefisien jalur, melihat seberapa besar pengaruh antarvariabel laten dengan perhitungan bootstrapping. Evaluasinya dilakukan dengan melihat kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi (Hamid & Anwar, 2019)

Koefisien determinasi atau R-Square dilakukan melalui pengujian model struktural (inner model). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya (Sabilalodkk, 2020)

Dalam menilai model ini dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang di jelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

b. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis merupakan tahap analisis data yang sangat vital karena bertugas untuk menjawab pertanyaan dasar dalam penelitian dan membuktikan asumsi-asumsi yang diajukan. Pengujian hipotesis antara konsep luar terhadap konsep dalam dan antara konsep dalam dilakukan melalui metode resampling bootstrap. Statistik uji yang dipakai adalah uji t.

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari Nilai T-statistik dan nilai *probability (P-Values)*, untuk mengukur hipotesis apakah diterima dan ditolak dimana memiliki nilai T Statistic > 1.96 (atau dibulatkan menjadi 2) atau memiliki P Value < 0.05 dinyatakan signifikan (Haryono, 2016).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas yang berlokasi di Lingsar Beliti Baru, Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, Provinsi Sumatera Selatan.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 dengan rincian rencana jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.5 Waktu Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan					
		Sep (2024)	Okt (2024)	Nov (2024)	Des (2024)	Jan (2025)	Feb (2025)
1.	Pengajuan Judul						
2.	Pengumpulan Proposal						
3.	Pengajuan Proposal						
4.	Ujian Seminar Proposal						
5.	Pengumpulan Data						
6.	Pengolahan Data						
7.	Perbaikan Skripsi						
8.	Ujian Skripsi						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas yang berlokasi di Desa Muara Beliti Baru, Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam menyelenggarakan pelayanan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Musi Rawas. Lembaga ini memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menangani berbagai permasalahan sosial yang ada di daerah tersebut, dengan tujuan akhir untuk mewujudkan kesejahteraan sosial yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat.

Menurut peraturan Bupati Musi Rawas No 28 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial bahwa untuk melaksanakan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial, pada Bab 2 Pasal 2 yaitu Dinsos merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang membidangi rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin dan Dinsos dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Musi Rawas difokuskan untuk memberikan bantuan kepada keluarga miskin yang memenuhi kriteria tertentu. Bantuan ini mencakup pemberian dana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tunai yang disalurkan secara berkala untuk mendukung pemenuhan kebutuhan dasar keluarga seperti kesehatan, pendidikan, dan gizi. PKH juga bertujuan untuk mengurangi angka kemiskinan dengan memberi kesempatan bagi keluarga miskin untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.

Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas berkomitmen untuk terus memperbaiki pelaksanaan PKH agar dapat memberikan dampak yang lebih besar bagi masyarakat. Dengan adanya program ini, diharapkan keluarga-keluarga miskin dapat keluar dari kemiskinan, meningkatkan kualitas hidup mereka, serta menciptakan generasi yang lebih sehat, cerdas, dan sejahtera.

Adapun Visi dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas:

a. Visi

Terwujudnya Musi Rawas Maju, Mandiri, dan Bermartabat (MANTAB)

b. Misi

Memperkuat Ketahanan Ekonomi Masyarakat

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) yang berjumlah 55 Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH). Dalam hal ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rincian Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Kuesioner yang disebar	55	100%
Kuesioner yang kembali	55	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 55 kuesioner yang disebar, terdapat 55 kuesioner yang dikembalikan. Berarti kuesioner sesuai dengan sampel pada penelitian dan sudah cukup melakukan penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	33	60%
Perempuan	22	40%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang atau sebesar 60% dan responden perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 40%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Gambaran responden berdasarkan status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Belum Menikah	0	0%
Menikah	55	100%
Cerai Hidup	0	0%
Cerai Mati	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa status pernikahan responden yang berstatus menikah sebanyak 55

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang. Jadi paling dominan berdasarkan status pernikahan adalah dengan status menikah sebanyak 55 orang (100%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (tahun)

Gambaran responden berdasarkan umur (tahun) responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (tahun)

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
≤30	3	5,5 %
30 – 35	29	52,7 %
36 – 40	16	29,1%
≥41	7	12,7%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa umur responden yang berumur ≤30 tahun sebanyak 3 orang (5,5%), 30 – 35 tahun sebanyak 29 orang (52,7%), 36 – 40 sebanyak 16 orang (29,1%), ≥ 41 sebanyak 7 orang (12,7%). Jadi paling dominan berdasarkan umur responden adalah 30 – 35 tahun sebanyak 29 orang (52,7%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
S1	54	98,2 %
S2	1	1,8 %
S3	0	0
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden yang memiliki gelar S1 sebanyak 54

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang dan S2 sebanyak 1 orang. Jadi paling dominan berdasarkan pendidikan terakhir responden adalah S1 sebanyak 54 orang (98,2%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (tahun)

Gambaran responden berdasarkan masa kerja (tahun) responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (tahun)

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
≤ 2	0	0
2 – 3	12	21,8%
4 – 5	0	0
6 – 9	28	50,9%
≥ 10	15	27,3%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden selama 2 – 3 tahun sebanyak 12 orang (21,8%), 6 – 9 tahun sebanyak 28 orang (50,9%), ≥ 10 tahun sebanyak 15 orang (27,3%). Jadi paling dominan berdasarkan masa kerja responden adalah 6 – 9 tahun sebanyak 28 orang (50,9%).

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas dengan jumlah responden 55 Pendamping PKH.


Untuk mengetahui masing – masing jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Software SmartPLS 3.0, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan tabel skala likert sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tabel skala likert



No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

a. Frekuensi Jawaban Kompetensi (X_1)

Tabel 4.8 Pernyataan 1 Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job diskripsion pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	22	40%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.8 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai 1 Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job diskripsion pekerjaan, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.9 Pernyataan 2 Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	27	49.1%
2.	Setuju (S)	26	47.3%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.9 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sebanyak 27 responden (49.1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (47.3%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.10 Pernyataan 3 Saya mengetahui dan memahamai nilai -nilai atau tujuan program dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	33	60%
2.	Setuju (S)	19	34.6%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.10 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya mengetahui dan memahamai nilai -nilai atau tujuan program dengan baik, sebanyak 33

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden (34.6%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.11 Pernyataan 4 Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tugas dan tanggung jawab

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	32	58.2%
2.	Setuju (S)	22	40%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.11 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tugas dan tanggung jawab, sebanyak 32 responden (58.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.12 Pernyataan 5 Saya percaya sikap baik rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	34	61.8%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	55	100%
-------	----	------

Dilihat tabel 4.13 dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang di berikan mengenai Saya percaya sikap baik rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim, sebanyak 34 responden (61.4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.13 Pernyataan 6 Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	36	65.5%
2.	Setuju (S)	16	29.1%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.13 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, sebanyak 36 responden (65.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (29.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.14 Pernyataan 7 Saya bersikap sabar dalam menghadapi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang kurang memahami kewajiban mereka

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	26	47.3%
2.	Setuju (S)	24	43.6%
3.	Ragu-ragu (RG)	5	9.1%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.14 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya bersikap sabar dalam menghadapi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang kurang memahami kewajiban mereka, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (43.6%) yang menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (9.1%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.15 Pernyataan 8 Saya percaya bahwa setiap Keluarga Penerima Manfaat (KPM) memiliki potensi untuk meningkatkan taraf hidupnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	22	40%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.15 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarlan mengenai Saya percaya bahwa setiap Keluarga Penerima Manfaat (KPM) memiliki potensi untuk meningkatkan taraf hidupnya, sebanyak 30 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.16 Pernyataan 9 Saya berusaha membangun hubungan baik dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) berdasarkan saling menghormati

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	30	54.5%
2.	Setuju (S)	21	38.2%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.16 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarlan mengenai Saya berusaha membangun hubungan baik dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) berdasarkan saling menghormati, sebanyak 30 responden (54.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (38.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Frekuensi Jawaban Komunikasi Organisasi (X_2)

Tabel 4.17 Pernyataan 1 Saya merasa informasi terkait tugas dan tanggung jawab sudah disampaikan dengan jelas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	32	58.0%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.17 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa informasi terkait tugas dan tanggung jawab sudah disampaikan dengan jelas, sebanyak 32 responden (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.18 Pernyataan 2 Saya dengan mudah mendapatkan informasi penting yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	25	45.5%
2.	Setuju (S)	28	50.9%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.18 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya dengan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sebanyak 45.5% responden (45.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden (50.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.19 Pernyataan 3 Sistem komunikasi organisasi mempermudah untuk mengakses informasi yang relevan

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	27	49.1%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	4	7.3%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.19 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Sistem komunikasi organisasi mempermudah untuk mengakses informasi yang relevan, sebanyak 27 responden (49.1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (41.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (7.3%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.20 Pernyataan 4 Intensitas komunikasi saya dengan rekan kerja menjadi berkurang akibat buruknya kualitas sinyal

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	24	43.6%
2.	Setuju (S)	26	47.3%
3.	Ragu-ragu (RG)	4	7.3%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.20 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan Intensitas komunikasi saya dengan rekan kerja menjadi berkurang akibat buruknya kualitas sinyal, sebanyak 24 responden (43.6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (47.3%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (7.3%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.21 Pernyataan 5 Saya merasa kurang mendapat pembaruan informasi karena sulitnya menjangkau sinyal telekomunikasi

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	32	58.2%
2.	Setuju (S)	21	38.2%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.21 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya merasa kurang mendapat pembaruan informasi karena sulitnya menjangkau sinyal telekomunikasi,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 32 responden (58.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (38.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.22 Pernyataan 6 Frekuensi rapat daring atau koordinasi online menjadi terhambat karena masalah sinyal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	30	54.5%
2.	Setuju (S)	21	38.2%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.22 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Frekuensi rapat daring atau koordinasi online menjadi terhambat karena masalah sinyal, sebanyak 30 responden (54.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (38.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.23 Pernyataan 7 Komunikasi yang baik dalam organisasi meningkatkan rasa percaya diri saya dalam melaksanakan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	55	100%
-------	----	------

Dilihat tabel 4.24 dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya merasa hubungan dengan rekan kerja menjadi lebih harmonis karena komunikasi yang efektif, sebanyak 32 responden (58.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (30.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (9.1%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.24 Pernyataan 8 Saya merasa hubungan dengan rekan kerja menjadi lebih harmonis karena komunikasi yang efektif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	32	58.2%
2.	Setuju (S)	17	30.9%
3.	Ragu-ragu (RG)	5	9.1%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.24 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya merasa hubungan dengan rekan kerja menjadi lebih harmonis karena komunikasi yang efektif, sebanyak 32 responden (58.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (30.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (9.1%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25 Pernyataan 9 Efektifitas komunikasi organisasi berkontribusi pada kepuasan kerja saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.25 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Efektifitas komunikasi organisasi berkontribusi pada kepuasan kerja saya, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (41.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.26 Pernyataan 10 Saya merasa alur komunikasi yang tidak jelas menghambat untuk memahami tugas dengan baik.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	6	10.9%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.26 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan Saya merasa alur komunikasi yang tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak jelas menghambat, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (10.9%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.27 Pernyataan 11 Ketidakjelasan alur komunikasi membuat saya membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	26	47.3%
2.	Setuju (S)	27	49.1%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.27 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Ketidakjelasan alur komunikasi membuat saya membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden (49.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.28 Pernyataan 12 Saya merasa pesan yang diterima sering kali tidak relevan atau tidak menjawab kebutuhan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	32	58.2%
2.	Setuju (S)	21	38.2%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Tidak Setuju (TS)	0	0%
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total	55	100%



Dilihat tabel 4.28 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa pesan yang diterima sering kali tidak relevan atau tidak menjawab kebutuhan pekerjaan, sebanyak 32 responden (58.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (38.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

c. Frekuensi Jawaban Kepuasan (Z)

Tabel 4.29 Pernyataan 1 Saya merasa jarak antar tempat tinggal dan lokasi kerja cukup jauh

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	24	43.6%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.29 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa jarak antar tempat tinggal dan lokasi kerja cukup jauh, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (43.6%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.30 Pernyataan 2 Kondisi geografis diwilayah penempatan menghambat pekerjaan saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	26	47.3%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.30 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Kondisi geografis diwilayah penempatan menghambat pekerjaan saya, sebanyak 28 responden (47.3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (34.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.31 Pernyataan 3 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.31 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai 3 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat, sebanyak 29 responden (52.7%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (41.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.32 Pernyataan 4 Upah/gaji yang diberikan mencerminkan kontribusi saya terhadap keberhasilan PKH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	24	43.6%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.32 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Upah/gaji yang diberikan mencerminkan kontribusi saya terhadap keberhasilan PKH, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (43.6%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.33 Pernyataan 5 Saya merasa puas dengan besaran gaji yang diberikan dalam posisi saya sebagai pendamping PKH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1.8%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	55	100%
-------	----	------

Dilihat tabel 4.33 dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarikan mengenai Saya merasa puas dengan besaran gaji yang diberikan dalam posisi saya sebagai pendamping PKH, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (41.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.34 Pernyataan 6 Upah/gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan hidup saya sehari hari

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	39	70.9%
2.	Setuju (S)	15	27.3%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.34 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarikan mengenai Upah/gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan hidup saya sehari hari, sebanyak 39 responden (70.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden (27.3%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.35 Pernyataan 7. Saya tidak merasa khawatir jika promosi jabatan membutuhkan tambahan tanggung jawab

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	32	58.2%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3.6%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.35 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya tidak merasa khawatir jika promosi jabatan membutuhkan tambahan tanggung jawab, sebanyak 32 responden (58.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3.6%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.36 Pernyataan 8. Saya puas karena pimpinan selalu menegur ketika melakukan kesalahan

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.8%
2.	Setuju (S)	22	40%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1.8%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.36 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik tanpa harus bekerja lembur, sebanyak 29

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

responden (52.8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1.8%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.37 Pernyataan 9 Saya merasa puas dengan teman-teman yang selalu mendukung

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	30	54.5%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.37 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya merasa puas dengan teman teman yang selalu mendukung, sebanyak 30 responden (54.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (41.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.38 Pernyataan 10 Pengawas saya memberikan bimbingan yang jelas dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping PKH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	33	60%
2.	Setuju (S)	19	34.5%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	55	100%
-------	----	------

Dilihat tabel 4.39 dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai 10 Pengawas saya memberikan bimbingan yang jelas dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping PKH, sebanyak 33 responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden (34.5%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.39 Pernyataan 11 Saya merasa didukung oleh pengawas dalam menghadapi kendala pekerjaan di lapangan

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	35	63.6%
2.	Setuju (S)	18	32.7%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.39 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai 11 Saya merasa didukung oleh pengawas dalam menghadapi kendala pekerjaan di lapangan, sebanyak 35 responden (63.6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (32.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.40 Pernyataan 12 Pengawas memberikan arahan yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	30	54.6%
2.	Setuju (S)	24	43.6%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.40 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Pengawas memberikan arahan yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja, sebanyak 30 responden (54.6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (43.6%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.41 Pernyataan 13 Hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat saya merasa lebih puas dengan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	25	45.5%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.41 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat saya merasa lebih puas dengan pekerjaan, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

(45.5%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.



Tabel 4.42 Pernyataan 14 Ketidakharmonisan dengan rekan kerja dapat menurunkan semangat kerja saya

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	32	58.2%
2.	Setuju (S)	22	40%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.42 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Ketidakharmonisan dengan rekan kerja dapat menurunkan semangat kerja saya, sebanyak 32 responden (58.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.43 Pernyataan 15 Saya merasa kehadiran rekan kerja yang mendukung meningkatkan produktifitas

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	31	56.4%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.43 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang di ... Saya merasa kehadiran rekan kerja yang mendukung meningkatkan PDF aktifitas, sebanyak 31 responden (56.4%) menyatakan sangat s ... sebanyak 23 responden (41.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

d. Frekuensi Jawaban Kinerja (Y)

Tabel 4.44 Pernyataan 1 Saya merasa jumlah pendamping PKH yang ada saat ini tidak mencukupi untuk menangani jumlah penerima manfaat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	34	61.8%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.44 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya merasa jumlah pendamping PKH yang ada saat ini tidak mencukupi untuk menangani jumlah penerima manfaat, sebanyak 34 responden (61.8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.45 Pernyataan 2 Kekurangan pendamping PKH membuat saya kesulitan memberikan perhatian yang memadai kepada setiap penerima manfaat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	34	61.8%
2.	Setuju (S)	18	32.7%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.45 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Kekurangan pendamping PKH membuat saya kesulitan memberikan perhatian yang memadai kepada setiap penerima manfaat, sebanyak 34 responden (61.8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (32.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.46 Pernyataan 3 Penerima manfaat sering kali harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan layanan karena kurangnya jumlah pendamping

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	34	61.8%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.46 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang di sebar mengenai Penerima manfaat sering kali harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan layanan karena kurangnya jumlah pendamping, sebanyak 4 responden (61.8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.47 Pernyataan 4 Saya merasa bangga dengan jumlah tugas yang berhasil dituntaskan setiap minggu

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	36	65.5%
2.	Setuju (S)	18	32.7%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.47 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebar mengenai Saya merasa bangga dengan jumlah tugas yang berhasil dituntaskan setiap minggu, sebanyak 36 responden (65.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (32.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.48 Pernyataan 5 Saya berusaha mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	4	7.3%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	3.6%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.48 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya berusaha mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (7.3%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.49 Pernyataan 6 Saya merasa bahwa pekerjaan yang di selesaikan selalu memenuhi ekspektasi kualitas yang ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1.8%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3.6%
Total		55	100%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.49 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang di berikan mengenai Saya merasa bahwa pekerjaan yang di selesaikan selalu memenuhi ekspetasi kualitas yang ditetapkan, sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3.6%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.50 Pernyataan 7 Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	30	54.6%
2.	Setuju (S)	17	30.9%
3.	Ragu-ragu (RG)	4	7.3%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	3.6%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3.6%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.50 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 30 responden (54.6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (30.9%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (7.3%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3.6%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.51 Pernyataan 8 Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	28	50.9%
2.	Setuju (S)	21	38.3%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	3.6%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3.6%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.51 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (38.3%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3.6%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.52 Pernyataan 9 Saya berusaha teratur dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	16	29.1%
3.	Ragu-ragu (RG)	5	9.1%
4.	Tidak Setuju (TS)	3	5.5%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3.6%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.52 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya berusaha teratur dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan, sebanyak 29 responden (52.7%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (29.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (9.1%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3.6%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.53 Pernyataan 10 Saya sering membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami kebijakan baru

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	33	60%
2.	Setuju (S)	21	38.2%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.53 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya sering membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami kebijakan baru, sebanyak 33 responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (38.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.54 Pernyataan 11 Saya merasa lebih lambat dalam merespon permintaan atau kebutuhan penerima manfaat karena kurangnya pemahaman terhadap kebijakan baru

No	Alternatif Jawaban	Frekunsensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	29	52.7%
2.	Setuju (S)	25	45.5%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.5 dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya merasa lebih lambat dalam merespon permintaan atau kebutuhan penerima manfaat karena kurangnya pemahaman terhadap kebijakan baru, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden (45.5%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.55 Pernyataan 12 Kurangnya pemahaman mengenai kebijakan baru menyebabkan saya membuat kesalahan dalam pekerjaan yang harus saya koreksi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	35	63.6%
2.	Setuju (S)	20	36.4%
3.	Ragu-ragu (RG)	0	0%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.55 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan Kurangnya pemahaman mengenai kebijakan baru menyebabkan saya membuat kesalahan dalam pekerjaan yang harus saya koreksi, sebanyak 35 responden (63.6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (36.4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.56 Pernyataan 13 Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan keberhasilan program PKH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	30	54.5%
2.	Setuju (S)	22	40%
3.	Ragu-ragu (RG)	2	3.6%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.56 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan keberhasilan program PKH, sebanyak 30 responden (54.6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.57 Pernyataan 14 Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping PKH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	31	56.4%
2.	Setuju (S)	19	34.5%
3.	Ragu-ragu (RG)	3	5.5%
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1.8%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.57 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya selalu berusaha

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping PKH, sebanyak 31 responden (56.4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden (34.5%) yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.58 Pernyataan 15 Saya merasa komitmen terhadap pekerjaan saya terhadap pekerjaan ini sangat penting ini untuk keberhasilan program PKH

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	30	54.6%
2.	Setuju (S)	23	41.8%
3.	Ragu-ragu (RG)	1	1.8%
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.8%
Total		55	100%

Dilihat tabel 4.58 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan Saya merasa komitmen terhadap pekerjaan saya terhadap pekerjaan ini sangat penting ini untuk keberhasilan program PKH, sebanyak 30 responden (54.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (41.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.8%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Penelitian

Analisis Outer Model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabelnya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

1. Convergent Validity. Nilai convergent validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6 , sebagai batasan minimal dari loading factor.
2. Discriminant Validity. Nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
3. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .
4. Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
5. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbach alpha. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua konstruk.

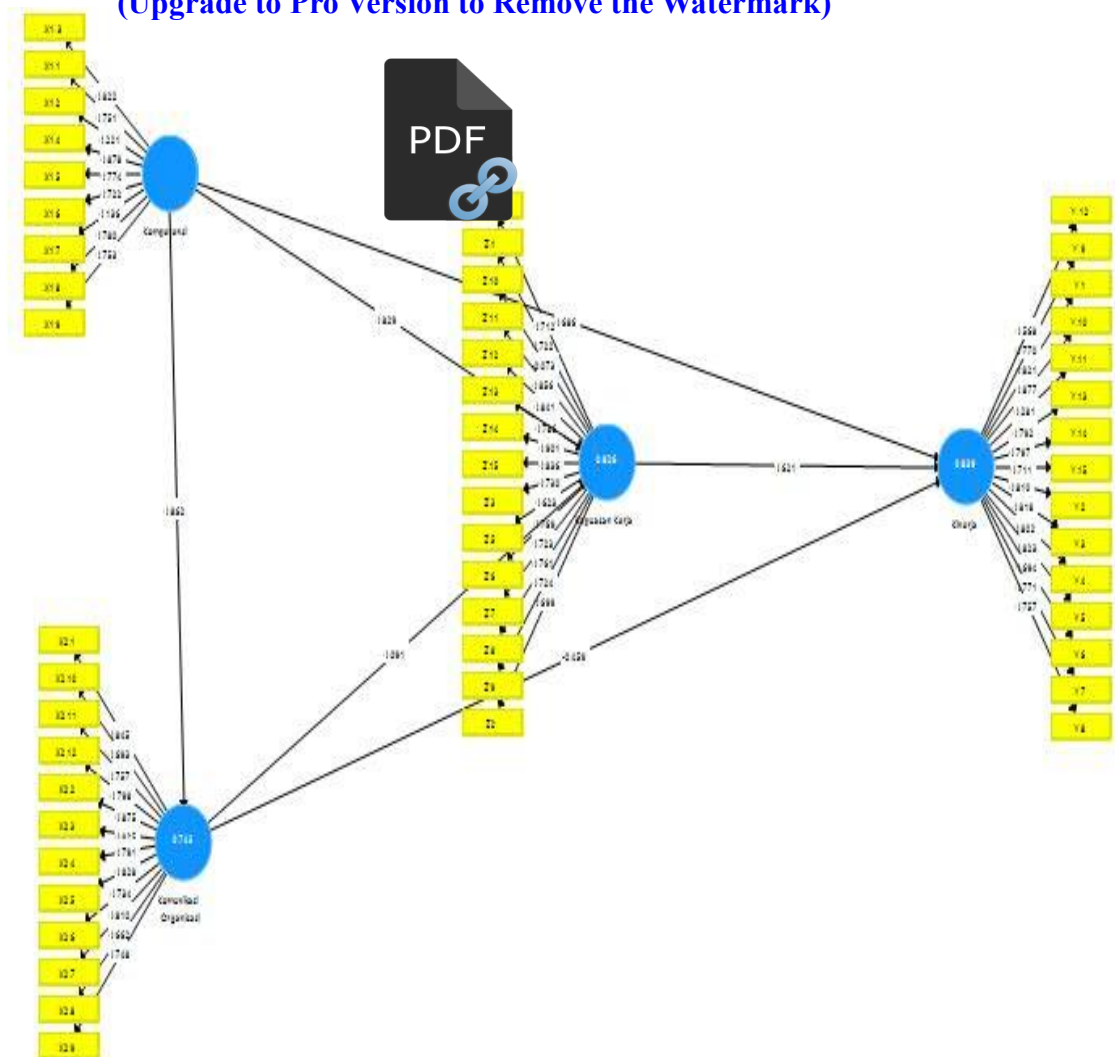
4.2.1 Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas Konvergen (Convergent Validity) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar component score atau item skor dengan construct score atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS3.

Kalkulasi nilai loading factor indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.1 Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran pertama

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil penelitian ini ditemukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi loading factor yaitu:

1. 2 (dua) indikator dari variabel kompetensi yaitu X1.2 dengan nilai 0,221 dan X1.7 dengan nilai 0,136.
2. 2 (dua) indikator dari variabel komunikasi organisasi yaitu X2.10 dengan nilai 0,693 dan X2.8 dengan nilai 0,662.
3. 3 (tiga) indikator dari variabel kepuasan kerja yaitu Z.2 dengan nilai 0.699, Z.5 dengan nilai 0,623 dan Z.10 dengan nilai -0,073.

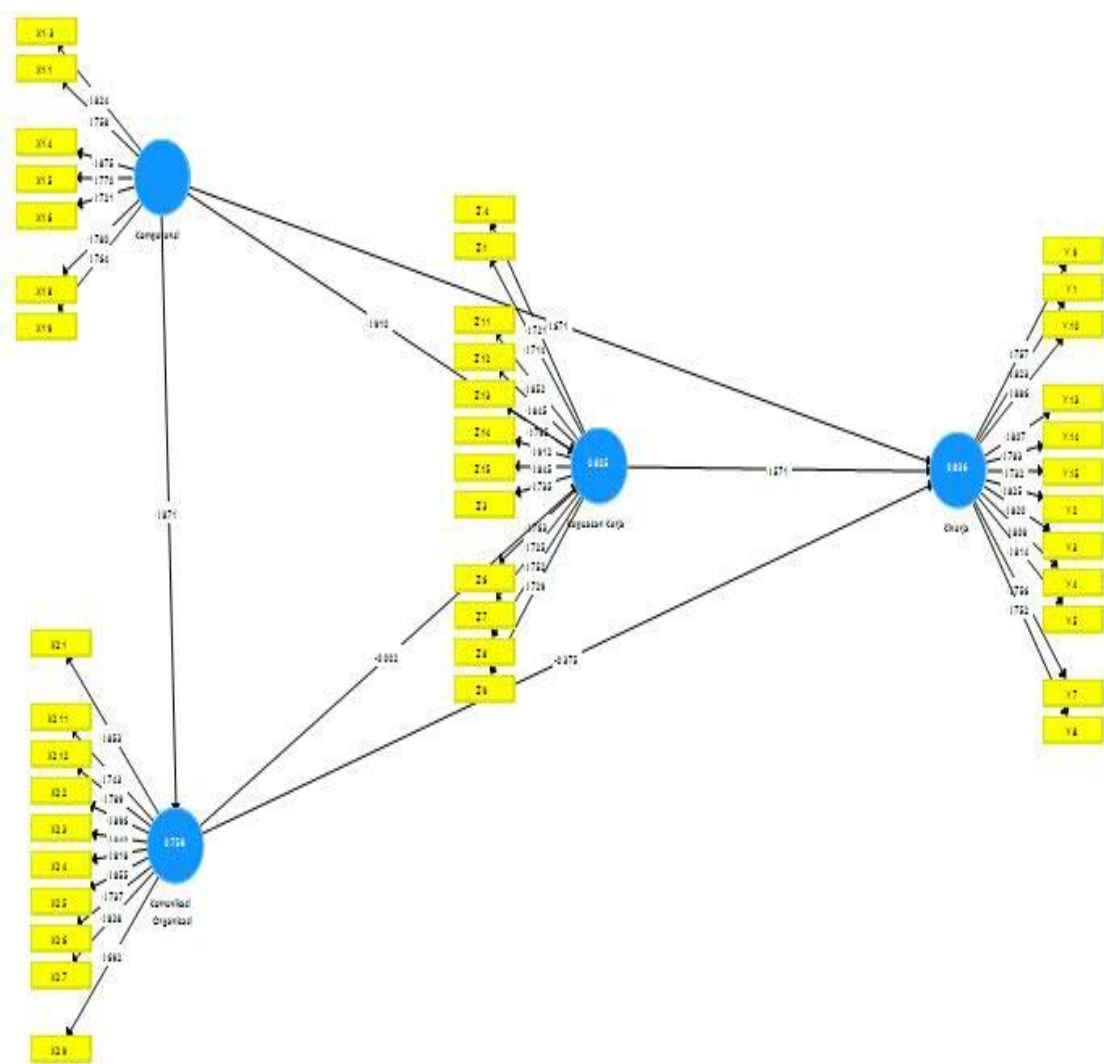
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. 3 (tiga) indikator dari variabel kinerja yaitu Y.6 dengan nilai 0.694 ;

Y.11 dengan nilai 0.694 dan Y.12 dengan nilai 0.568.

Selanjutnya sepuluh indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi loading factor sebelumnya seperti pada Gambar 4.2 berikut ini.



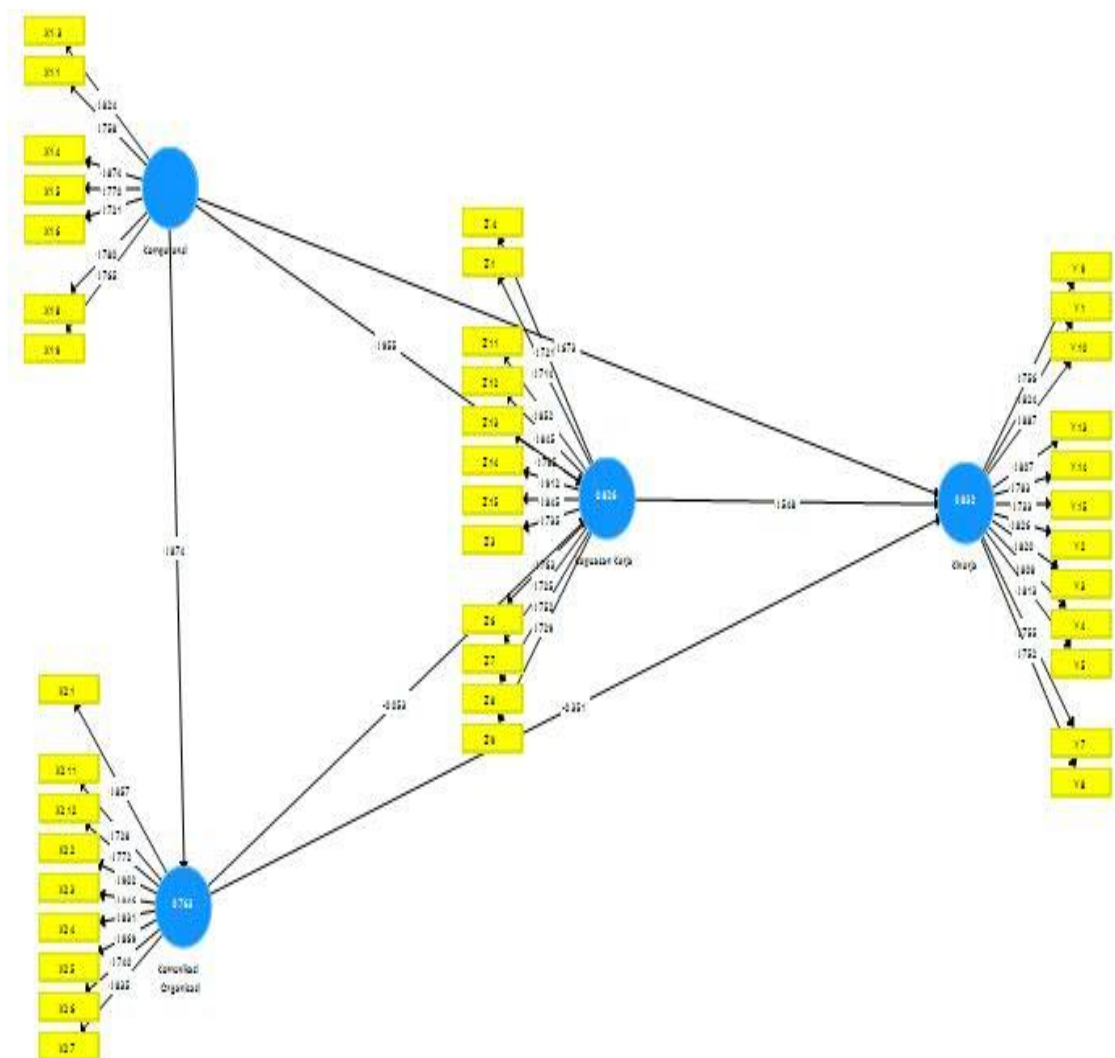
Gambar 4.2 Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran kedua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, hasil penelitian ini ditemukan 1 (satu) indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi loading factor yaitu dari variabel komunikasi organisasi yaitu X2.9 nilai 0,692.

Selanjutnya setelah 1 (satu) indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang ketiga dengan merujuk pada hasil estimasi loading factor sebelumnya seperti pada gambar 4.3 berikut ini.



Gambar 4.3 Uji Validitas Konstruk untuk model pengukuran ketiga

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan Gambar 4.3 tampak bahwa keseluruhan loading factor CFA yang keseluruhan menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat convergent validity karena nilai loading factor sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

4.2.2 Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan >0,70. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada tabel 4.59 sebagai berikut:

Tabel 4.59 Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Kompetensi	Komunikasi Organisasi	Kinerja	Kepuasan Kerja
Kompetensi (X_1)	X1.3	0.824			
	X1.1	0.758			
	X1.4	0.874			
	X1.5	0.770			
	X1.6	0.721			
	X1.8	0.780			
	X1.9	0.765			
Komunikasi Organisasi (X_2)	X2.1		0.857		
	X2.11		0.728		
	X2.12		0.772		
	X2.2		0.902		
	X2.3		0.846		
	X2.4		0.831		
	X2.5		0.869		
	X2.6		0.740		
X2.7		0.835			
Kinerja	Y. 9			0.756	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Y)	Y.1	0.824
	Y.10	0.887
	Y.13	0.807
	Y.14	0.783
	Y.15	0.733
	Y.2	0.826
	Y.3	0.820
	Y.4	0.808
	Y.5	0.813
	Y.7	0.755
	Y.8	0.752
Kepuasan Kerja (Z)	Z. 4	0.721
	Z.1	0.714
	Z.11	0.852
	Z.12	0.845
	Z.13	0.795
	Z.14	0.912
	Z.15	0.845
	Z.3	0.735
	Z.6	0.763
	Z.7	0.725
	Z.8	0.752
	Z.9	0.729

Pengolahan data menggunakan SmartPLS, 2025

Hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada tabel 4.59 di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi convergent validity. Pada tahap pengujian validitas konvergen digunakan nilai outer loading atau loading factor. Tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai loading factor dan Average Variance Extrated (AVE). Berikut nilai dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2.3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Syarat nilai λ^2 pada sebuah penelitian agar memiliki discriminant validity yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5 . Namun dengan demikian untuk memastikan tahap awal dari pengembangan skala

Tabel 4.60 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

B	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0.618
Komunikasi Organisasi	0.676
Kinerja	0.637
Kepuasan Kerja	0.616

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE variabel Kompetensi memiliki nilai AVE sebesar 0,618, variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai AVE sebesar 0,676, variabel Kinerja memiliki nilai AVE sebesar 0,637, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,616 dimana dari nilai keempat variabel tersebut yang memiliki nilai AVE terbesar ada pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,616 dimana dari nilai tersebut lebihh dari $\geq 0,5$. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.2.4 Uji Validitas Deskriminan (Discriminant Validity) Setelah Modifikasi

Setelah dilakukannya dropping atau eliminasi pada setiap indikator-indikator yang tidak lulus uji discriminant validity, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.61 Nilai *Cross Loading* setelah Modifikasi

Variabel	Indikator	Komunikasi	Komunikasi Organisasi	Kinerja	Kepuasan Kerja
Kompetensi (X₁)	X1.3	0.659	0.659	0.768	0.835
	X1.1	0.609	0.609	0.737	0.727
	X1.4	0.874	0.689	0.802	0.849
	X1.5	0.770	0.589	0.800	0.769
	X1.6	0.721	0.763	0.521	0.538
	X1.8	0.780	0.762	0.538	0.618
	X1.9	0.765	0.776	0.524	0.606
	Komunikasi Organisasi (X₂)	X2.1	0.768	0.857	0.495
X2.11		0.663	0.728	0.524	0.653
X2.12		0.676	0.772	0.579	0.703
X2.2		0.784	0.902	0.607	0.689
X2.3		0.671	0.846	0.412	0.563
X2.4		0.729	0.831	0.551	0.632
X2.5		0.760	0.869	0.637	0.698
X2.6		0.649	0.740	0.506	0.580
Kinerja (Y)	X2.7	0.741	0.835	0.564	0.657
	Y.9	0.484	0.262	0.756	0.537
	Y.1	0.742	0.658	0.824	0.766
	Y.10	0.744	0.577	0.887	0.797
	Y.13	0.760	0.581	0.807	0.741
	Y.14	0.667	0.466	0.783	0.695
	Y.15	0.770	0.643	0.733	0.794
	Y.2	0.841	0.704	0.826	0.798
	Y.3	0.791	0.618	0.820	0.786
	Y.4	0.720	0.657	0.808	0.754
Kepuasan Kerja (Z)	Y.5	0.586	0.389	0.813	0.582
	Y.7	0.516	0.325	0.755	0.544
	Y.8	0.475	0.264	0.752	0.530
	Z.4	0.655	0.651	0.591	0.721
	Z.1	0.639	0.649	0.599	0.714
	Z.11	0.749	0.651	0.709	0.852
	Z.12	0.771	0.634	0.858	0.845
	Z.13	0.727	0.682	0.728	0.795
	Z.14	0.855	0.652	0.832	0.912
	Z.15	0.758	0.616	0.769	0.845
Z.3	0.652	0.625	0.543	0.735	
Z.6	0.731	0.698	0.666	0.763	
Z.7	0.562	0.383	0.642	0.725	
Z.8	0.638	0.474	0.648	0.752	
Z.9	0.762	0.629	0.668	0.729	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil estimasi cross loading pada tabel 4.61, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstruknya (X_1 dan Y) lebih besar dari pada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki discriminant validity yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten:

Tabel 4.62 Korelasi Antar Konstruk

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Komunikasi Organisasi
Kepuasan Kerja	0.785			
Kinerja	0.884	0.798		
Kompetensi	0.908	0.863	0.786	
Komunikasi Organisasi	0.781	0.664	0.874	0.822

4.2.5 Reliabilitas

a. Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai composite reliability blok indikator yang mengukur konstruk. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Imam Ghazali, 2015).

Berikut ini merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Tabel 4.63 Nilai *Composite Reliability*
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Composite Reliability
Kompetensi	0.918
Komunikasi Organisasi	0.949
Kinerja	0.955
Kepuasan Kerja	0.950

Hasil estimasi dari tabel 4.63, menunjukkan nilai composite reliability untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory research (Imam Ghozali, 2015).

b. Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas vriabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai cronbach alpha blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi crobach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 4.64 Nilai *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kompetensi	0.896
Komunikasi Organisasi	0.939
Kinerja	0.948
Kepuasan Kerja	0.943

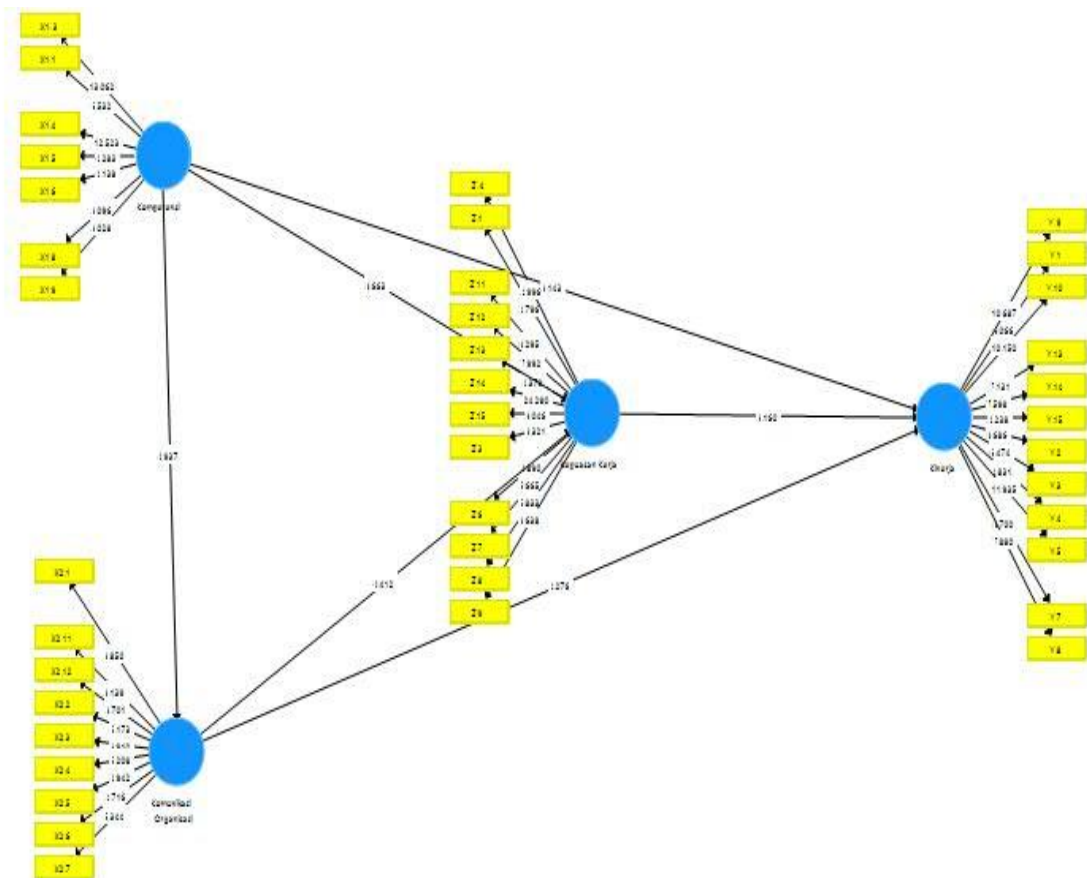
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil estimasi dari tabel 4.64, menunjukkan nilai cronbach alpha untuk setiap variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory research (Imam Ghazali, 2015).

4.2.6 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode boot strapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode bootstrapping dari analisis SmartPLS 3 sebagai berikut :



Gambar 4.4 Output Bootstrapping

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.4, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan estimasi atau melakukan drooping pada variabel laten yang tidak atau tidak memenuhi syarat validity convergen. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.65 *Output Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics (IO/STDEVI)	P VALUES
Kompetensi (X_1)	X1. 3	13.062	0.000
	X1.1	6.532	0.000
	X1.4	12.523	0.000
	X1.5	4.283	0.000
	X1.6	2.138	0.033
	X1.8	3.096	0.002
	X1.9	3.028	0.003
Komunikasi Organisasi (X_2)	X2.1	3.850	0.000
	X2.11	3.139	0.002
	X2.12	3.701	0.000
	X2.2	5.173	0.000
	X2.3	3.910	0.000
	X2.4	5.208	0.000
	X2.5	4.942	0.000
	X2.6	2.716	0.007
X2.7	5.344	0.000	
Kinerja (Y)	Y.9	10.687	0.000
	Y.1	6.066	0.000
	Y.10	10.150	0.000
	Y.13	7.131	0.000
	Y.14	7.598	0.000
	Y.15	4.238	0.000
	Y.2	8.686	0.000
	Y.3	6.474	0.000
	Y.4	4.831	0.000
	Y.5	11.935	0.000
	Y.7	8.700	0.000
	Y.8	7.880	0.000
Kepuasan Kerja (Z)	Z. 4	2.996	0.003
	Z.1	2.796	0.005
	Z.11	8.295	0.000
	Z.12	7.992	0.000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Z.13	4.379	0.000
Z.14	24.280	0.000
Z.15	9.046	0.000
Z.3	3.321	0.001
Z.6	2.890	0.004
Z.7	5.665	0.000
Z.8	5.833	0.000
Z.9	3.638	0.000

Analisis Inner Model menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang substantive. Uji yang dilakukan pada inner model yaitu:

a. Analisis R-Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 4.66 Nilai R^2 (*R-Squares*)


	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.826	0.819
Kinerja	0.832	0.822
Komunikasi Organisasi	0.763	0.759

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.66, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentang 0.826. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.826). Untuk menunjukkan kategori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2.7 Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada  with coefficients. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis

Tabel 4.67 Nilai *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
Kompetensi -> Kinerja	0.673	0.628	0.214	3.143	0.002
Komunikasi Organisasi -> Kinerja	-0.351	-0.301	0.154	2.276	0.023
Kompetensi -> Komunikasi Organisasi -> Kinerja	-0.307	-0.249	0.150	2.052	0.041
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.523	0.482	0.184	2.846	0.005
Komunikasi Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	-0.029	-0.036	0.070	0.415	0.678
Kompetensi -> Komunikasi Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	-0.026	-0.028	0.059	0.435	0.664

Pengolahan Data Dengan Smart PLS3, 2025

Berdasarkan tabel 4.67 dapat kita lihat bahwa Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi (X_1) dengan Kinerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.673 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan nilai t-statistik 3.143 dimana lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.681. Nilai P-Value sebesar 0.002. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.67 dapat kita lihat bahwa Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Komunikasi Organisasi (X_2) dengan Kinerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.351 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.276 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.023. Nilai Pvalue $(0.000) > \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.67 dapat kita lihat bahwa Kompetensi (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa bahwa Kompetensi (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.307 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.052 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.041. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.67 dapat kita lihat bahwa kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi melalui kepuasan kerja (Z) terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.523 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.846 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.005. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.67 dapat kita lihat bahwa komunikasi organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi melalui kepuasan kerja (Z) terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.029 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0.415 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.681. Nilai P-Value sebesar 0.678. Nilai P-value ($0.000 > \alpha = 5$).

Berdasarkan tabel 4.67 dapat kita lihat bahwa kompetensi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi melalui kepuasan kerja (Z) terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.026 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0.435 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.664. Nilai P-value ($0.000 > \alpha = 5$).

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Kompetensi X_1 (variabel independent), Komunikasi Organisasi sebagai variabel X_2 (variabel independent), Kepuasan Kerja sebagai variabel Z (Intervening) dan Kinerja sebagai variabel Y (variabel dependent).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat discriminant validity. Suatu variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7 (Imam Ghossein, 2015).

Indikator-indikator yang di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Kompetensi. Untuk dua indikator yang harus didropping atau eliminasi karena nilai pada kedua indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria, untuk indikator variabel Komunikasi Organisasi terdapat dua indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan pada indikator Kepuasan Kerja terdapat tiga indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator variabel Kinerja terdapat tiga indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang masih belum sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian masih belum bisa dilanjutkan ketahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator variabel Komunikasi Organisasi terdapat satu indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian dapat dilanjutkan ketahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan output yang diinginkan.

Seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memenuhi convergen validity. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai Outer Loading atau Loading Factor. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi convergen Validity dalam kategori baik apabila nilai Outer Loading > 0,7 (Ghozali, 2015).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai Loading Factor dan Average Variance Extrated (AVE). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kinerja serta kepuasan kerja dapat memediasi antara komunikasi organisasi dan kinerja (Tiyas and Parmin, 2021).

4.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan penelitian Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tiyas and Parmin, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kompetensi memungkinkan pendamping PKH untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Dengan kompetensi yang baik, pendamping mampu memberikan pelayanan yang optimal, memahami kebutuhan penerima manfaat, serta mengelola program secara efisien. Jadi dapat disimpulkan dengan adanya kompetensi yang baik tidak semua Pendamping PKH memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Walaupun demikian pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan agar lebih meningkatkan kinerja, pendamping perlu juga didukung dengan prestasi kerja. Dukungan dari sesama anggota pendamping PKH juga menjadi faktor yang memperkuat pengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompetensi terhadap kinerja. Dalam menjalankan tugasnya, pendamping sering menghadapi berbagai kendala teknis maupun sosial, seperti perbatasan daya, keterbatasan akses, atau masalah administratif. Dengan adanya kerja sama dan solidaritas di antara sesama pendamping, permasalahan tersebut dapat diatasi dengan lebih mudah. Pendamping dapat saling berbagi informasi, pengalaman, dan strategi terbaik dalam menangani berbagai situasi di lapangan. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat semangat kerja para pendamping dalam menjalankan tugas mereka.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan penelitian Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syukur Abdul, Supriyono Edy, 2019) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai pelaksana utama program di lapangan, sangat bergantung pada komunikasi yang efektif baik dengan sesama pendamping, manajemen, maupun penerima manfaat. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur mempermudah pendamping dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan koordinasi tim, serta mendukung pemecahan masalah yang muncul selama pelaksanaan program. Walaupun demikian komunikasi yang tidak jelas juga dapat menghambat pendamping dalam memahami tugas dengan baik akhirnya hubungan dengan rekan kerja menjadi tidak harmonis. Kinerja yang tinggi perlu didukung oleh komunikasi yang baik sehingga akan terjalinnya hubungan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

harmonis antar pendamping, baik ketika berkomunikasi dalam bekerja ataupun di luar pekerjaan.



4.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musirawas.

Berdasarkan penelitian Kompetensi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mafra, 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendamping yang kompeten mampu memahami kebutuhan keluarga penerima manfaat (KPM), menyelesaikan masalah di lapangan, dan memberikan pendampingan yang sesuai dengan standar program. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur mempermudah pendamping dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan koordinasi tim, serta mendukung pemecahan masalah yang muncul selama pelaksanaan program maka akan mendorong kinerja yang efektif dan efisien. Walaupun pendamping dapat memahami kebutuhan keluarga penerima manfaat disamping itu masih terdapat juga pendamping yang mempunyai sikap kurang sabar terhadap keluarga penerima manfaat dikarenakan alur yang tidak jelas yang menghambat petugas dalam memahami tugas dengan baik. Pada akhirnya penerima manfaat sering kali menunggu waktu lebih lama dalam mendapatkan pelayanan.

4.3.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan penelitian Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tiyas and Parmin, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendamping melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas mempunyai kompetensi pendamping yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, memengaruhi kinerja pendamping secara positif, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas layanan yang diberikan. Walaupun demikian, kondisi geografis yang sulit juga dapat menghambat pekerjaan seorang pendamping. Apabila kondisi geografis mendukung, maka akan tercapainya pencapaian kinerja yang lebih optimal.

4.3.5 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan penelitian Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tiyas and Parmin, 2021) dan (Audiva, 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Efektivitas komunikasi tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja pendamping. Hal ini mungkin disebabkan oleh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kendala seperti pola komunikasi yang kurang terstruktur, ketidaksesuaian alur informasi, atau rendahnya tingkat partisipasi pendamping dalam komunikasi. Pada akhirnya kepuasan kerja tidak berhasil menjadi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pendamping.

4.3.6 Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan penelitian Kompetensi dan Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Dalam pembahasan ini belum ditemukan peneliti yang meneliti mengenai kompetensi dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Meskipun penting, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mungkin disebabkan pola komunikasi yang tidak efektif, alur informasi yang terputus, atau kurangnya keterlibatan pendamping dalam proses komunikasi dapat menjadi penyebabnya sehingga tidak menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan akhirnya menurunkan kinerja mereka dalam mendampingi penerima manfaat PKH.

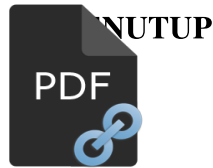
Selain itu, hubungan kerja yang tidak harmonis juga menjadi faktor yang menghambat kinerja pendamping PKH. Hambatan utama dalam komunikasi terjadi akibat akses jalan yang sulit menuju lokasi penerima manfaat, terutama di daerah terpencil. Kondisi ini menyebabkan pendamping mengalami kesulitan dalam melakukan kunjungan dan berkoordinasi dengan penerima manfaat maupun rekan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah adanya kesalahan pencatatan data kendala sinyal di beberapa wilayah. Pendamping PKH kali mengandalkan sistem daring untuk melaporkan data penerima manfaat, namun keterbatasan akses internet menghambat proses pencatatan yang akurat dan tepat waktu. Kesalahan dalam pelaporan ini tidak hanya berdampak pada administrasi program, tetapi juga meningkatkan tekanan kerja bagi pendamping, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja mereka. Dengan kondisi seperti ini, kompetensi dan komunikasi organisasi yang baik pun tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika infrastruktur teknologi masih menjadi hambatan utama.

Secara keseluruhan, kompetensi dan komunikasi organisasi yang ideal tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pendamping PKH jika masih terdapat kendala eksternal yang belum terselesaikan. Pemahaman yang kurang mengenai tugas dan tanggung jawab, hambatan dalam aksesibilitas ke penerima manfaat, serta kendala teknologi dalam pencatatan data merupakan faktor utama yang menghambat kepuasan kerja pendamping. Oleh karena itu, perbaikan infrastruktur, peningkatan pelatihan bagi pendamping, serta penyediaan solusi komunikasi yang lebih baik perlu dilakukan agar efektivitas kerja pendamping PKH dapat ditingkatkan secara optimal.



5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 55 responden Pendamping Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Musirawas. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Kompetensi terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai P-Value sebesar 0.002.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Komunikasi Organisasi dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai P-Value sebesar 0.023.
3. Penelitian ini menemukan, bahwa Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai P-Value sebesar 0.041.
4. Penelitian ini menemukan, bahwa Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai P-Value sebesar 0.005.
5. Penelitian ini menemukan, bahwa Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terbukti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil Kompetensi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening menunjukkan nilai t-tabel kurang dari nilai P-Value.

6. Penelitian ini menemukan, bahwa Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel kurang dari nilai P-Value.

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Kepada pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas agar mampu memberikan kebijakan kepada Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) agar meningkatkan komunikasi organisasi dengan memperjelas pemberian tugas baru kepada para pendamping agar tidak terjadi kesalahpahaman informasi dengan cara mengikutsertakan semua pendamping dalam pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan agar mereka memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya serta perlu adanya mekanisme umpan balik yang lebih baik, di mana pendamping bisa menyampaikan aspirasi, kendala, serta saran tanpa rasa takut atau enggan. Pendamping PKH akan lebih termotivasi jika mereka merasa didengar dan mendapatkan dukungan dari pimpinan. Terakhir perlu adanya kebijakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau dukungan tambahan, seperti transportasi atau akses infrastruktur yang lebih baik untuk melancarkan tugas pendamping PKH.

- b. Kepada Pendamping Pr Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Musi Rawas untuk meningkatkan penerbitan dengan keterampilan komunikasi yang baik. Menggunakan bahasa yang lebih mudah dimengerti dan menghindari nada yang terkesan menghakimi dapat membantu mengurangi kesalahpahaman antara pendamping dan KPM. Penulis juga menyarankan untuk lebih aktif dalam kegiatan tim, seperti berdiskusi dalam rapat, bekerja sama dalam menyelesaikan masalah di lapangan, atau berbagi informasi yang bermanfaat. Ini akan membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih solid dan untuk pendamping yang merasa belum puas dengan besaran gaji yang di terima disarankan kepada pendamping untuk mengelola keuangan dengan lebih baik, termasuk mencari peluang tambahan yang tidak bertentangan dengan tugas utama sebagai pendamping. Terakhir penulis menyarankan kepada pendamping PKH agar berdiskusi dengan sesama pendamping atau meminta bimbingan dari pengawas dapat membantu memahami kebijakan baru dengan lebih baik serta mencegah terjadinya kesalahan dalam implementasi.
- c. Penelitian selanjutnya perlu menambah atau mengganti variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA



- Adab, S.Y.F.R.A.L.D.A.N.P. (2023) *Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Adab. Available at: https://books.google.co.id/books?id=_HjCEAAAQBAJ.
- Adiputra, I.M.S. *et al.* (2021) 'Metodologi Penelitian Kesehatan'.
- Afdhal, A. *et al.* (2023) *Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya*. CV. Gita Lentera. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=TU7cEAAAQBAJ>.
- Afuan, M., Ali, H. and Zefriyenni, Z. (2024) *Determinasi Kinerja*. CV. Gita Lentera. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=hmUjEQAAQBAJ>.
- Anwar, Rahmad Hamid, dan S. (2019) *Structural Equation*.
- Aprillia, E. and Santoso, B. (2021) 'Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Cianjur', *Jurnal Investasi*, 7(3), pp. 27–33. Available at: <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i3.138>.
- Ardial (2018) *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Arifin, J. (2017) *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=hDBIDwAAQBAJ>.
- Arifin, N. (2023) *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi*. UNISNU PRESS. Available at: https://books.google.co.id/books?id=gl_qEAAAQBAJ.
- Audiva, S. (2022) 'Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh', *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), pp. 87–100. Available at: <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i2.29>.
- Chairil Anwar Pohan (2021) *Kebijakan dan Administrasi Perpajakan Daerah di Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=Zzc1EAAAQBAJ>.
- Dr. Irene Silviani, M.S.P., 241/JTI/2019, A.I.N. and Pustaka, S.M. (2020) *KOMUNIKASI ORGANISASI*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=4DTeDwAAQBAJ>.
- Erwin Kelana Nasution (2024) *Budaya Sekolah, Komunikasi, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru*. umsu press. Available at:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
<https://books.google.co.id/books?id=caMUEQAAQBAJ>.

- Fauzi, A. and A, R.H.N. (2020) *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>.
- Ferine, K.F. (2024) *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=imEeEQAAQBAJ>.
- Habibullah, H. *et al.* (2020) *Pemetaan Pendamping dan Relawan Sosial*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Badan Pendidikan, Penelitian, dan Penyuluhan Sosial, Kementerian Sosial RI. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=8UMQEAAAQBAJ>.
- Hartini (2021) *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*. Penerbit NEM. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=Lm5LEAAAQBAJ>.
- Haryono (2016) *METODE SEM*.
- Hertina, D. *et al.* (2024) *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=B9ntEAAAQBAJ>.
- Ibnu Hamad, M.S. (2024) *Komunikasi Strategis*. Bumi Aksara. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=yzkPEQAAQBAJ>.
- Ir. Syofian Siregar, M.M. (2023) *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latan, I.G. dan H. (2015) *SMART SEM PLS*.
- M, H.S.E. (2021) *Manajemen Kinerja*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=ZlkjEAAAQBAJ>.
- M, Y. (2021) *Sumber daya manusia berbasis kompetensi*. LD MEDIA. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=4P08EAAAQBAJ>.
- Mafra, N.U. (2017) 'Ecoment Global', 2.
- Mahmudin, sabilalo A. (2020) 'Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara', *Journal Of Management & Business*, 3(2), pp. 151–169.
- Noor Arifin (2023) *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi*. UNISNU PRESS.
- Pasihul Lisan (2024) *MANAJEMEN KINERJA Teori dan Aplikasi*. PENERBIT KBM INDONESIA. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=3DIREQAAQBAJ>.
- Rayhaniah, A. *et al.* (2021) *Etika dan Komunikasi Organisasi*. Yayasan Penerbit

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Muhammad Zaini. Available at:
<https://books.google.co.id/books?id=FSJQEAAAQBAJ>.
- Rimbano, D. et al. (2022) *Metodologi Penelitian*, Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (RCIPRESS). Available at: www.rcipress.rcipublisher.org.
- Ruzi Gusman and Adab, P. (2023) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Pemoderasi*. Penerbit Adab. Available at:
<https://books.google.co.id/books?id=S6ADEQAAQBAJ>.
- Saleh, A.M. and Press, U.B. (2016) *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Sari, R.K. et al. (2023) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=3He2EAAAQBAJ>.
- Setyawasih, R. et al. (2023) *Human Capital Management*. Pradina Pustaka. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=XoisEAAAQBAJ>.
- Sholihin, P.M. and Ratmono, D. (2021) *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi. Available at:
<https://books.google.co.id/books?id=NbMWEAAAQBAJ>.
- Silverius Y. Soeharso (2023) *METODE PENELITIAN BISNIS*. Penerbit Andi. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=hm7WEAAAQBAJ>.
- Siyoto, S. and Soduk, M.A. (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Syukur Abdul, Supriyono Edy, S.K.Y. (2019) 'Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal', VII(2), pp. 28–37.
- Tiyas, A.P. and Parmin, P. (2021) 'Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), pp. 377–395. Available at: <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.841>.
- Uno, H.B. and Nina Lamatenggo (2022) *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Available at:
<https://books.google.co.id/books?id=h26CEAAAQBAJ>.
- Wasiman (2023) *MSDM: Teori dan Aplikasi*. Desanta Publisher. Available at:
<https://books.google.co.id/books?id=zP7gEAAAQBAJ>.
- Wijonarko, G., Setiawan, B. and Pustaka (2024) *TEORI ORGANISASI SCOPINDO MEDIA PUSTAKA*. Available at:
<https://books.google.co.id/books?id=ah4QEQAQBAJ>.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LAMPIRAN



Lampiran 1. Form ACC Judul

YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGAL PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
Jalan Jendral Besar H.M. Soeharto KM.13 Kel. Lubuk Kupang Kec. Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

**Formulir Pengajuan Judul Skripsi
Program Studi Manajemen**

Nama : Andre Jonathan
NIM : 2101010057
Alamat : Puncak Kemuning, Komplek Perumdam Blok. J, No. 84
No.Hp : 083177313983

Rumusan Masalah 1 : Adakah Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas ?

Judul 1 : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

Rumusan Masalah 2 : Adakah Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas ?

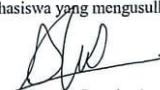
Judul 2 : Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

Rumusan Masalah 3 : Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas ?

Judul 3 : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

Diusulkan Judul Nomor : 1(satu) / 2(Dua) / 3(Tiga)*

Lubuklinggau, 11 September 2024
Mahasiswa yang mengusulkan,


(Andre Jonathan)


Menyetujui Dosen Pembimbing,

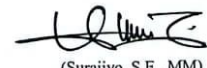
Pembimbing 1 (Supriyanto, S.P., S.E., M.M) (.....)

Pembimbing 2 (Yuli Eprianti, ST., MM) (.....)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


(Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si)


(Surajiyo, S.E., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2. Surat izin penelitian



Lubuklinggau, 14 September 2024

Nomor : 0839a/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Andre Jonathan
NIM : 2101010057
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

Tembusan Yth.
1. Ketun Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)
3. Arslp

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3. Surat balasan penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS DINAS SOSIAL

Jl. Pangeran Mohd. Amir Sultan Kantoran Pemkab. Musi Rawas Telp / Fax (0733) 540041
Website : <http://dinsos.musirawaskab.go.id> email : dinsos@musirawaskab.go.id

MUARA BELITI 31661

Muara Beliti, 19 September 2024

Nomor : 460 /218 / Dinsos/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth .
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan
di
Lubuklinggau

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuklinggau Nomor : 0847b/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024
tanggal 17 September 2024 perihal tersebut diatas.

Bersama ini kami **Memberikan Izin Penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas** kepada :

Nama : Andre Jonathan
NIM : 2101010057
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S 1)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

Demikian, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.




Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Bupati Musi Rawas (sebagai laporan)
2. Pertinggal

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4. Lembar bimbingan Proposal Skripsi



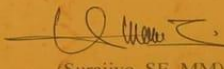
UNIVERSITAS BINA INSAN
 BERKUALITAS BINA INSAN
 BERKEMAMUHAN BERKUALITAS BERKEMAMUHAN

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama: Andre Jonathan
 Nim: 21 01 01 0077
 Pembimbing 1: Supriyanto, S.P., S.E., M.M.
 Pembimbing 2: Tuli Epryanti, S.T., M.M.
 Judul: Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Penolong Program Keluarga Harapan (PKH) melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Puluwaha

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	5/9 24	judul	lingkup internal		
2	10/9 24	judul	judul AOE		
3	11/9 24	judul	AOE lanjut proposal		
4	19/10 24	proposal	<ul style="list-style-type: none"> - identifikasi fungsi ke. dan program ke. - latar belakang - bawahan-bawahan - identifikasi masalah 		
5	31/10 24	proposal	Sama ke. kata pemerintahan AOE, proposal lanjut ke. p.		
6	31/10 24	proposal	perbaikan - identifikasi masalah - usahakan literatur sumber dan buku populasi & sampel		

Lubuklinggau, 20 November 2024
 Ketua Program Studi Manajemen


 (Surajiyo, SE.,MM)

0271-4822077 (Kantor Utama) 0271-12264226 (Marketing Center)
 0271-1226300 (Bina Insan) 0271-12264226 (Admin Center)
 0271-1226200 (Pusat Informasi) 0271-12264226 (Survei dan Evaluasi)

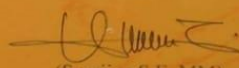
Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN
 ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

LEMBAR BI PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Anata
 Nim : 21 01 01
 Pembimbing 1 : Supriyanto S.T., M.A.
 Pembimbing 2 : Yuli Epranti, S.T., M.A.
 Judul : Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) terhadap kemampuan kerja sebagai variabel intervening di Pinar Sosial Kabupaten Palu di Pano.



NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
7.	7/24 /21	proposel	- cek indikator dg buku. - kerangka berpikir. - identifikasi di latar belakang - waktu kegiatan. - biaya petole.		
8	16/24 /11	proposel	- revisi lebih - bagian visi & misi - " - gambaran umum. - bagian lengkap. - keter lengkap.		
9.	19/24 /11	proposel	Acc layutan cijia selupro.		

Lubuklinggau, 20 Februari 2024
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Surajiyo, S.E., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lembar 5. Perbaikan Seminar Proposal Skripsi

UNIVERSITAS BINA INSAN
ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Andre Jonathan
 NIM : 2101010057
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas


No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	<i>Supriyanto</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kerangka berfikir - Hipotesis. - Daftar pustaka. 	<i>[Signature]</i> 5/12	ACC <i>[Signature]</i> 20/12
2	<i>Fahriyanti</i>	<p>pergunakan lagi Latar belakang.</p> <ul style="list-style-type: none"> - lengkapi data. 	5/12 <i>[Signature]</i>	9/12 ACC <i>[Signature]</i>
3	<i>Susanto</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Data lengkap - LB. - Identifikasi - Rumus masalah - kerangka - metode 	5/12 2024 <i>[Signature]</i>	17/12 2024 <i>[Signature]</i>

Lubuklinggau, 20 Desember 2024
Ketua Program Studi Manajemen
[Signature]
Suradiyo.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 6. Lembar Bimbingan Skripsi




UNIVERSITAS BINA INSAN
Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Andre Vermanan
 Nim : 21.01.01.0057
 Pembimbing 1 : Supriyanto, S.P., S.E., M.Si
 Pembimbing 2 : Yuli Eptiani, ST, MM
 Judul : Pengaruh Komputasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Penerimaan Program Keluarga Harapan (PKH) melalui Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening di Dms Sesiol Kabupaten Reus, Rawa

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	10/12/24	Bab. 1-3	Perhatikan penulisan sloka dan paragraf		
2	15/12/24	Bab 1,3	Pelaksanaan tabel penelitian kegiatan komputasi		
3	03/10/24	Lusiner Lusiner	Perbaikan ACC Lusiner		
4	08/12/24		komputasi p1		
5	31/12/24	Bab 7-11 Kritisitas	perbaikan kritisitas perbaikan ACC lanjutkan penelitian		
6	31/12/24	Bab 1-11 Kritisitas			


Lubuklinggau, 31 Desember2024
 Ketua Program Studi Manajemen


 (Surajiyo, SE.,MM)

0713-453037 (Batavia University) 0812-1025-0726 (Pangkajene University)
 0713-3281102 (Bina Insan) 0852-7151-3803 (Padma University)
 0713-3281102 (Pancasila) 0812-1025-0726 (Pangkajene University)

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


UNIVERSITAS BINA INSAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 Jalan Jenderal B. Sudirman No. 13 Kel. Lubuk Kumpang Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

LEMBAR PENGANTAR KEMERJAAN SKRIPSI

Nama: Anolte
 Nim: 21 01 01 2
 Pembimbing 1: Supriyanto, S.P., S.E., M.P.A.
 Pembimbing 2: Yuli Eprilyanti, S.T., M.P.A.
 Judul: Peranul Kompetens dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pandamping Program Keluarga Harapan (PKH) melalui Hubungan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pinar Sosial Kabupaten Panyabungan

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	7/1 25	SKRIPSI	Pembahasan di halaman pengantar dan pendahuluan.		af
2	9/1 25	SKRIPSI	Yg vaci ditus		af
3	11/1 25	"	Dapat purnas. (Dapat LS) Mengurangi absensi. dan. Laporan		af
4.	11/1 25	Skrpsi	Lengkap. p.1. perbaiki - Hipotesis orahlea Sesuai dg Rumus Masulaha. - Layunan H.V. - " - Tabulasi - Berke?		f
5	13/1 25	Skrpsi	Kakur lengkap. Dokumen?		f
7.	15/1 25	Skrpsi	lanjutkan ujian. Konprehensi f		f



Lubuklinggau, 15 Januari2025
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Surajiyo, SE., MM)

0733-4553932 (Rektorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
 0733-3280300 (Bina Insan) 0852-3191-5800 (Admin UNIVBI)
 0733-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


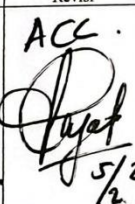


Lampiran 7. Lembar Perbaikan Skripsi


UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

LEMBAR PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Andre Jonathan
 NIM : 2101010057
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Supriyanto	- Abstrak -> miring - frekuensi -> Narasi - Pembahasan. - Saran.	 28/25	ACC.  5/25
2	Yuli Efrianti	- Abstrak -> Pengantar - Pembahasan - Metode Penelitian - Pembahasan	 28/25	 28/25 ACC
3	Dr. Ronal Aprianto.	pembahasan. -> bisa hasil penelitian. Jawaban response	K.	ACC 14/25

Lubuklinggau, 28 Januari 2025
Ketua Program Studi Manajemen




Surajiyo, MM

0733-4553932 (Rektorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
 0733-3280300 (Bina Insan) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
 0733-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinaisan.ac.id univbinaisan.ac.id - pasca.univbinaisan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 8. Plagiarsm Scan Report (Turnitin)

PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS BINA INSAN
HM. Soeharto KM.13 Kelurahan Lubuk Kupang Kecamatan Lubuklinggau Selatan I
 Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa :


Nama	: Andre Jonathan
NIM	: 2101010057
Fakultas	: Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Memiliki jurnal dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas”** Telah diterbitkan pada Prosiding : *ESCAF (Economic, Social, Computer, Agriculture and Fisheries)* 4th 2025, sehingga dinyatakan memenuhi standar bebas plagiasi dari Universitas Bina Insan.

Demikian surat keterangan ini disampaikan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 08 April 2025

Kepala LPPM

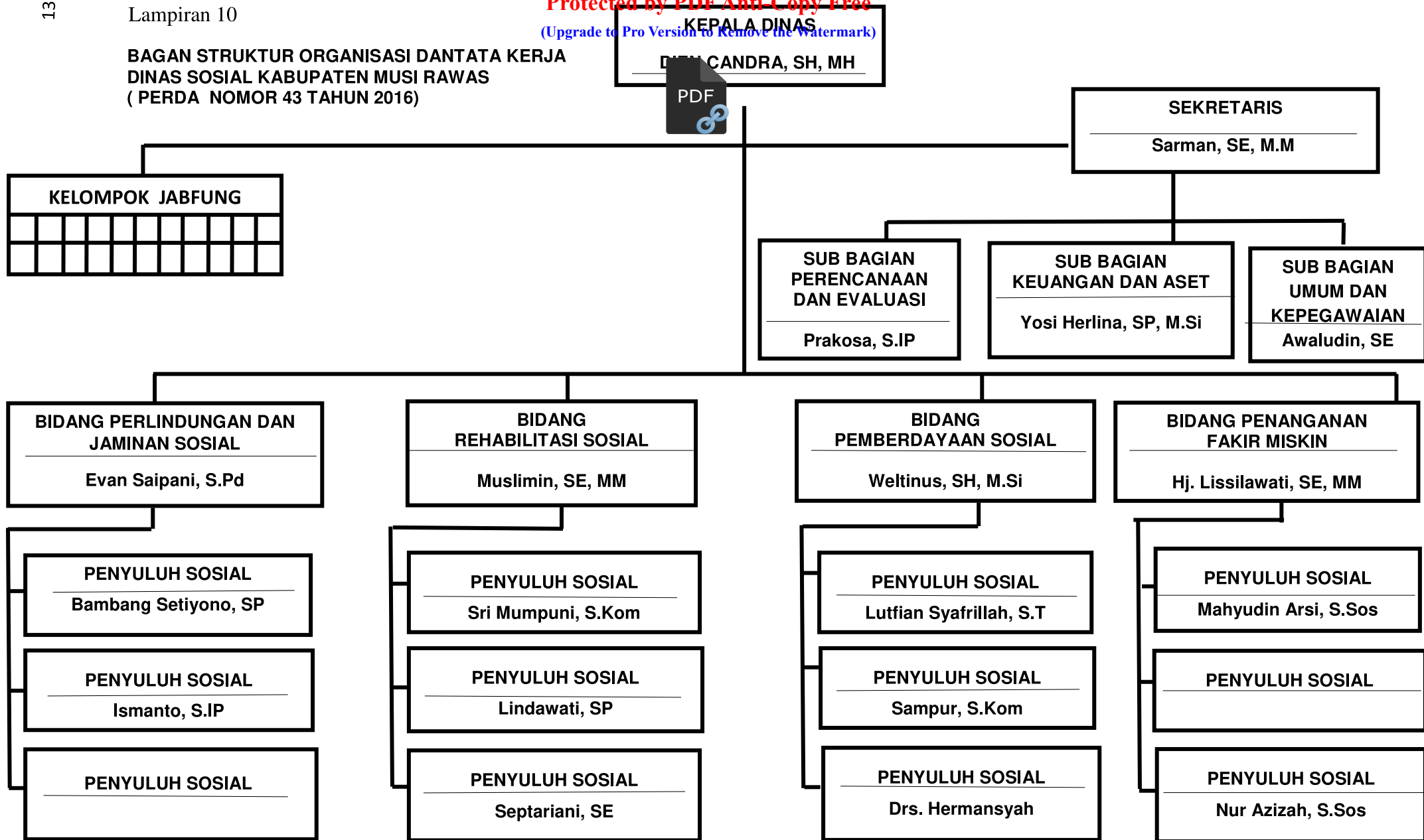


Dr. Ahmad Fahrudin, M.Pd

0733-452218 (Rektorat Universitas Bina Insan)	0821-8420-2909 (Rektorat Universitas Bina Insan)	0822-8084-5222 (Pascasarjana)	0823-7474-0255 (Pascasarjana)
			Lppm@univbinainsan.ac.id

CS | Dibuat dengan CamScanner

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DANTATA KERJA
DINAS SOSIAL KABUPATEN MUSI RAWAS
(PERDA NOMOR 43 TAHUN 2016)**



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 11. Daftar nama Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)

DATA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) KABUPATEN MUSI RAWAS TAHUN 2024

No	Nama	Jabatan	Tempat Kerja Desa/Kelurahan	Keterangan Desa/Kelurahan
1	DEKA PARDIANTORO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN BULANG TENGAH SUKU ULU	LUBUK PAUH, RAKSA BUDI, SEMBATU JAYA SPI, GUNUNG KEMBANG LAMA, MEKAR JAYA, SUNGAI BUNUT, KEMBANG TANJUNG
2	UMI LESTARI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN BULANG TENGAH SUKU ULU	BANGUN JAYA, KOTA BARU, TRIJAYA, PELAWE
3	PRAWOTO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN BULANG TENGAH SUKU ULU	TAMBANGAN, MULYO HARJO, SADU, SUKA MAKHMUR, TRI MUKTI, GUNUNG KEMBANG BARU, SUNGAI NAIK, PANGKALAN TARUM LAMA
4	MELLY ANDRIANI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN JAYALOKA	BUMI REJO, DONOREJO, PURWODADI, KERTOSONO, SUKOWONO, SIDODADI, MARGA TUNGGAL
5	ANTON SUSILO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN JAYALOKA	NGESTIBOGA I, NGESTIKARYA, MARGA TANI, NGESTIBOGA II, GIRIYOSO, MARGOYOSO
6	UMMI KHOIRIAH	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MEGANG SAKTI	PAGAR AYU, MULYO SARI, MARGA PUSPITA
7	SIGIT WALYANTO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MEGANG SAKTI	TRI SAKTI, TEGAL SARI, MEGANG SAKTI III
8	WAHYU TITIS SARI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MEGANG SAKTI	SUMBER REJO, JAJARAN BARU II, KARYA MULYA, MEGANG SAKTI IV
9	HEPI APRIYANTI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MEGANG SAKTI	WONOSARI, MEGANG SAKTI II, CAMPUR SARI, MEKAR SARI
10	FAUZI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MEGANG SAKTI	MEGANG SAKTI V, JAJARAN BARU I
11	HIKMAR SIBORO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MEGANG SAKTI	MEGANG SAKTI I, TALANG UBI, MUARA MEGANG, MUARA MEGANG I, REJO SARI
12	ARTIKA RIZAWATI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA BELITI	PASAR MUARA BELITI, MUARA BELITI BARU, PEDANG
13	HENGGI PURNAWANSYAH	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA BELITI	DURIAN REMUK, SURO, AIR LESING
14	FITRI MEICISARI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA BELITI	MANA RESMI, AIR SATAN, KETUAN JAYA
15	DIA RUSLAINI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA BELITI	TANAH PERIUK, BUMI AGUNG, SATAN INDAH JAYA
16	IZAL IRAWAN	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA KELINGI	BINJAI, PULAU PANGGUNG, MEKAR SARI, MANGAN JAYA, MANDI AUR
17	ANDRI SAELISTRA UTAMA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA KELINGI	LUBUK MUDA, BINGIN, MAMBANG, LUBUK TUA
18	RIYANTO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA KELINGI	SUKA MENANG, TANJUNG LAMA, KARYA TELADAN, TEMUAN JAYA
19	A RAHMAN SYARIP	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA KELINGI	TEMUAN SARI, MUARA KELINGI, MARGA SAKTI

20	EKA SUSILA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA KELINGI	BELITI JAYA, KARYA SAKTI, KARYA MUKTI, TUGU SEMPURNA, PETRANS JAYA
21	MIMIN JONI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA LAKITAN	PRABUMULIH I, PRABUMULIH II, SIDO MULYO, MARGA BARU, ANYAR, MUARA RENGAS
22	ARDI YUDAH	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA LAKITAN	MUARA LAKITAN, LUBUK PANDAN, PELITA JAYA, SEMETEH, SEMANGUS BARU, SINDANG LAYA, MUKTI KARYA
23	YENI YUSMAH	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN MUARA LAKITAN	SUNGAI PINANG, SEMANGUS, HARAPAN MAKHMUR, TRI ANGGUN JAYA, PENDINGAN, PIAN RAYA, BUMI MAKHMUR
24	J SUWARTO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN PURWODADI	MARDI HARJO, SADAR KARYA, TRI KARYA
25	HERIYANTO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN PURWODADI	KERTOSARI, MANGUN HARJO, PAGARSARI, REJOSARI
26	NOVIYANTI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN PURWODADI	KARYADADI, BANGUN SARI, PURWAKARYA, PURWODADI
27	SAMSIMAR	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SELANGIT	LUBUK NGIN
28	JHONDRI WIJAYA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SELANGIT	KARANG PANGGUNG, NAPAL MELINTANG, BATU GANE, MUARA NILAU
29	HARI WIBOWO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SELANGIT	TABA GINDO, TABA RENAH
30	AYENG ARMANTA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SELANGIT	LUBUK NGIN BARU, SELANGIT
31	WAWAN LESTARI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SELANGIT	PRABU MENANG, TABA REMANIK, TABA TENGAH
32	YANA WIGUNA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SUKA KARYA	SUKARENA, SUKOWARNO, CIPTODADI, RANTAU ALLIH
33	KIKI DAMAYANTI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SUKA KARYA	BANGUN REJO, CIPTODADI II, YUDHA KARYA, SUGI WARAS
34	IMDADURAHMAN AL UBUTI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN STL. ULU TERAWAS (SUKU TENGAH LAKITAN ULU)	PASENAN, TERAWAS
35	ADI WINATA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN STL. ULU TERAWAS (SUKU TENGAH LAKITAN ULU)	SRI MULYO, SUMBER KARYA
36	ADI WIRATAMA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN STL. ULU TERAWAS (SUKU TENGAH LAKITAN ULU)	SUKA MANA, PADURAKSA
37	TRI WAHYUDI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN STL. ULU TERAWAS (SUKU TENGAH LAKITAN ULU)	SUKAMERINDU, SUKA KARYA
38	YULIANTO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN STL. ULU TERAWAS (SUKU TENGAH LAKITAN ULU)	SUKOREJO, BABAT
39	AHMAD HAFIZ	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN STL. ULU TERAWAS (SUKU TENGAH LAKITAN ULU)	KOSGORO, SUKARAYA, SUKARAYA BARU
40	EVINTRA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SUMBER HARTA	MADANG, SUKARAMI, SUKAMAJU
41	YETI MUZIRROH	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SUMBER HARTA	SUMBER SARI, SUMBER ASRI, SUMBER HARTA
42	AYU LIMI OKTAVIYANTI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN SUMBER HARTA	SUMBER JAYA, SUKA MULYA, SUKA JAYA, JAMBUREJO
43	ERI RAHMAT	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TIANG PUMPUNG KEPUNGUT	LUBUK BESAR, BATU BANDUNG, MUARA KATI BARU II, MUARA KATI LAMA

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

44	YENI SURTIKA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUJUH NEGERI	RANTAU SERIK, RANTAU BINGIN, KEBUR JAYA
45	ROMATIKA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUJUH NEGERI	KEBUR, MUARA KATI BARU I, SIMPANG GEGAS TEMUAN
46	RADEN BIMANTORO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUJUH NEGERI	BAMASKO, DARMA SAKTI, JAYA BAKTI, LEBAN JAYA, JAYA TUNGGAL
47	SUGIANTO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUJUH NEGERI	LUBUK RUMBAI, BANPRES, AIR BELITI, REMAYU, SUKAMULYA, PETUNANG
48	SEPTYAWATI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	SIDOHARJO, NAWANGSASI
49	BINTORO NUGROHO	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	DWIJAYA, NGADIREJO
50	DIANA SARTIKA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	KALI BENING, MATARAM
51	MUHAMMAD ARIFIN	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	TAMBAH ASRI, TRIKOYO
52	ARI NOVITA SARI	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	WONOKERTO, WUKIRSARI
53	SITI MUHAYAROH	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	TRIWIKATON, WONOREJO, SITI HARJO
54	ELA SELVIA OKTARINA	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	TEGAL REJO, SUKOMULYO
55	MARFI ADNAN	PENDAMPING SOSIAL PKH	KECAMATAN TUGU MULYO	WIDODO, SURODADI
56	DEDE NOVERANSAH	KORKAB PKH		

Muara Beliti, 2 Januari 2024


KEPALA DINAS SOSIAL
KABUPATEN MUSI RAWAS,

DJEN CANDRA, SH, MH
 Pembina Tk. I
 NIP. 198004302003121002

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 12. Visi Misi Dinas  Kabupaten Musi Rawas



VISI dan MISI
Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

VISI

Terwujudnya Musi Rawas Maju, Mandiri, dan Bermartabat
(MANTAB)

MISI

Memperkuat Ketahanan Ekonomi Masyarakat

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 13. Foto-foto Observasi dan Wawancara

Wawancara bersama Koordinator yaitu Bapak Dede Noveransah



Wawancara bersama Pendamping PKH yaitu Bapak Ayeng Armanta



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 14. Gambaran Umum Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas
Halaman depan Kantor Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas



Ruang Pelayanan Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas



Ruang Kantor Program Keluarga Harapan (PKH)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 15. Pengisian Kuesioner oleh Pendamping PKH melalui Google Form

Bersama Koordinator PKH Mu... untuk memulai penyebaran kuesioner



Pengisian Kuesioner oleh Bapak Hari Wibowo



Pengisian Kuesioner oleh Bapak Jhondri Wijaya

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Pengisian Kuesioner oleh bapak Ayeng Armanta



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 16. Kuesioner Penelitian



“Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas”

Berikut ini adalah kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuisisioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuisisioner yang ada, Saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

1. Nama Pendamping PKH :
2. Wilayah Kerja :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Status Pernikahan : Belum Menikah Menikah
 Cerai Hidup Cerai Mati
5. Umur (tahun) : ≤ 30 30 – 35 36 - 40 ≥ 41
6. Pendidikan terakhir : S1 S2 S3
7. Masa Kerja (tahun) : ≤ 2 2 – 3 4 – 5 6 – 9 ≥ 10

B. Petunjuk Pengisian:

- a. Berilah pendapat paling benar dan tepat.
- b. Baca dengan cermat sebelum menjawab pernyataan di bawah ini.
- c. Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
- d. Mohon pernyataan ini di jawab dengan jujur dan objektif.
- e. Jawaban jangan sampai ada yang ketinggalan.

C. Alternatif Jawaban

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | dengan skor = 5 |
| b. Setuju (S) | dengan skor = 4 |
| c. Ragu-Ragu (RG) | dengan skor = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | dengan skor = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | dengan skor = 1 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

A. Variabel Xi (Kompetensi)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
a.	Pengenalan	5	4	3	2	1
1.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job diskripsi pekerjaan					
2.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
3.	Saya mengetahui dan memahamai nilai -nilai atau tujuan program dengan baik					
b. Keterampilan						
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tugas dan tanggung jawab					
2.	Saya percaya sikap baik pada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim					
3.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					
c. Sikap						
1.	Saya bersikap sabar dalam menghadapi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang kurang memahami kewajiban mereka.					
2.	Saya percaya bahwa setiap Keluarga Penerima Manfaat (KPM) memiliki potensi untuk meningkatkan taraf hidupnya					
3.	Saya berusaha membangun hubungan baik dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) berdasarkan saling menghormati.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

B. Variabel X₂ (Komunikasi Organisasi)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan		SS	S	RG	TS	STS
a. Kemudahan Memeroleh Informasi		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa informasi terdapat dan tanggung jawab sudah disampaikan ke rekan-rekan saya.					
2.	Saya dengan mudah mendapatkan informasi penting yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					
3.	Sistem komunikasi organisasi mempermudah untuk mengakses informasi yang relevan.					
b. Intensitas Komunikasi						
1.	Intensitas komunikasi saya dengan rekan kerja menjadi berkurang akibat buruknya kualitas sinyal.					
2.	Saya merasa kurang mendapat pembaruan informasi karena sulitnya menjangkau sinyal telekomunikasi.					
3.	Frekuensi rapat daring atau koordinasi online menjadi terhambat karena masalah sinyal.					
c. Efektifitas Komunikasi						
1.	Komunikasi yang baik dalam organisasi meningkatkan rasa percaya diri saya dalam melaksanakan tugas					
2.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja menjadi lebih harmonis karena komunikasi yang efektif.					
3.	Efektivitas komunikasi organisasi berkontribusi pada kepuasan kerja saya.					
d. Tingkat Pemahaman Pesan						
1.	Saya merasa alur komunikasi yang tidak jelas menghambat untuk memahami tugas dengan baik.					
2.	Ketidakjelasan alur komunikasi membuat saya membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas.					
3.	Saya merasa pesan yang diterima seringkali tidak relevan atau tidak menjawab kebutuhan pekerjaan.					

C. Variabel 7 (Kepuasan Kerja)

		SS	S	RG	TS	STS
a. Pekerjaan		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa jarak antara tempat tinggal dan lokasi kerja cukup jauh.					
2.	Kondisi geografis di wilayah penempatan menghambat pekerjaan saya.					
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat					
b. Upah Gaji						
1.	Upah/gaji yang diberikan mencerminkan kontribusi saya terhadap keberhasilan Program PKH.					
2.	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang diberikan dalam posisi saya sebagai pendamping PKH					
3.	Upah/gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan hidup saya sehari-hari.					
c. Promosi Jabatan						
1.	Saya tidak merasa khawatir jika promosi jabatan membutuhkan tambahan tanggung jawab.					
2.	Saya puas karena pimpinan selalu menegur ketika melakukan kesalahan					
3.	Saya merasa puas dengan teman-teman yang selalu mendukung.					
d. Pengawas						
1.	Pengawas saya memberikan bimbingan yang jelas dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping PKH.					
2.	Saya merasa didukung oleh pengawas dalam menghadapi kendala pekerjaan di lapangan					
3.	Pengawas memberikan arahan yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e. Rekan Kerja					
1.	Hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat saya merasa lebih puas dengan pekerjaan.				
2.	Ketidakharmonisan dengan rekan kerja dapat menurunkan semangat kerja saya.				
3.	Saya merasa kehadiran rekan kerja yang mendukung meningkatkan produktivitas.				

D. Variabel Y (Kinerja)

Pernyataan		SS	S	RG	TS	STS
a.	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Saya merasa jumlah pendamping PKH yang ada saat ini tidak mencukupi untuk menangani jumlah penerima manfaat.					
2.	Kekurangan pendamping PKH membuat saya kesulitan memberikan perhatian yang memadai kepada setiap penerima manfaat.					
3.	Penerima manfaat sering kali harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan layanan karena kurangnya jumlah pendamping.					
b.	Kuantitas Kerja					
1.	Saya merasa bangga dengan jumlah tugas yang berhasil dituntaskan setiap minggu.					
2.	Saya berusaha mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan.					
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang diselesaikan selalu memenuhi ekspektasi kualitas yang ditetapkan					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Ketepatan Waktu					
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
2.	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
3.	Saya selalu berusaha teratur dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan				
d. Efektivitas					
1.	Saya sering membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami kebijakan baru				
2.	Saya merasa lebih lambat dalam merespon permintaan atau kebutuhan penerima manfaat karena kurangnya pemahaman terhadap kebijakan baru.				
3.	Kurangnya pemahaman mengenai kebijakan baru menyebabkan saya membuat kesalahan dalam pekerjaan yang harus saya koreksi.				
e. Komitmen					
1.	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan keberhasilan Program PKH.				
2.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping PKH.				
3.	Saya merasa komitmen saya terhadap pekerjaan ini sangat penting untuk keberhasilan Program PKH.				

Lampiran 17. Tabel Tabulasi (X₁) Kompetensi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1	5	5	5	5	4	5	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	1	4	1	1	1	1	4	1	1
6	5	5	5	5	5	3	5	4	4
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5
8	5	3	5	4	5	4	3	5	5
9	5	5	4	5	4	5	3	5	5
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5
11	5	3	5	4	5	4	3	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	4	4	5	5
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	5	5	5	4	5	5
16	4	4	5	5	5	5	4	5	4
17	5	5	4	5	5	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	5	4	5	5	5	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5
23	4	4	4	4	4	5	4	5	5
24	4	4	3	4	4	5	4	5	4
25	4	4	3	4	5	5	4	5	5
26	4	5	5	5	5	4	5	5	3
27	5	4	5	5	4	5	4	5	5
28	3	5	4	4	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30	4	4	4	4	4	3	4	3	3
31	4	5	4	4	4	5	5	5	4
32	5	4	5	5	5	4	4	4	4
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	5	5	4	5	4	5	5
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5
39	5	4	5	4	4	5	3	4	5
40	5	5	5	5	4	4	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

41	5	5	5	4	4	4	5	5	5
42	4	5	4	5	4	5	5	5	4
43	5	4	5	4	5	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	4	5
45	4	5	5	5	5	5	5	4	4
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5
47	5	4	4	4	4	4	4	5	5
48	3	5	5	5	5	5	5	4	4
49	4	5	5	5	4	5	5	5	5
50	4	5	4	4	5	5	5	4	4
51	4	5	4	4	5	4	5	3	4
52	4	5	4	4	5	4	5	4	4
53	5	4	5	5	5	5	4	5	5
54	4	4	5	5	5	5	4	5	4
55	4	4	4	4	5	5	4	4	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
44	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
45	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
48	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4
49	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 19. Tabel Tabulasi (Z) Kepuasan Kerja

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15
1	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4
15	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
17	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5
26	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
28	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
31	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
34	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
35	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

40	5	5	5	4	2	5	1	2	1	4	5	4	3	4	5
41	5	5	5	5	2	2	1	2	5	5	4	4	4	4	5
42	5	4	5	5	4	3	PDF	2	4	5	5	4	5	4	
43	4	5	4	4	3	4	PDF	4	4	4	4	4	5	4	5
44	5	5	5	5	5	1	PDF	3	5	5	5	5	5	3	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
47	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
49	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
50	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
52	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4
53	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
54	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 21. Uji Validitas Konvergensi Model Pengukuran Pertama

Variabel	Indikator	Kompetensi	Komunikasi Organisasi	Kinerja	Kepuasan Kerja
Kompetensi (X_1)	X1. 3	0.822			
	X1.1	0.751			
	X1.2	0.221			
	X1.4	0.878			
	X1.5	0.774			
	X1.6	0.722			
	X1.7	0.136			
	X1.8	0.780			
	X1.9	0.753			
Komunikasi Organisasi (X_2)	X2.1		0.845		
	X2.10		0.693		
	X2.11		0.757		
	X2.12		0.798		
	X2.2		0.875		
	X2.3		0.825		
	X2.4		0.791		
	X2.5		0.828		
	X2.6		0.734		
	X2.7		0.810		
X2.8		0.662			
X2.9		0.748			
Kinerja (Y)	Y. 12			0.568	
	Y. 9			0.770	
	Y.1			0.821	
	Y.10			0.877	
	Y.11			0.281	
	Y.13			0.792	
	Y.14			0.797	
	Y.15			0.711	
	Y.2			0.810	
	Y.3			0.818	
	Y.4			0.802	
	Y.5			0.823	
	Y.6			0.694	
	Y.7			0.771	
	Y.8			0.757	


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kepuasan	Z. 4		0.712
Kerja (Z)	Z.1		0.722
	Z.10		-0.073
	Z.11		0.856
	Z.12		0.841
	Z.13		0.786
	Z.14		0.901
	Z.15		0.836
	Z.3		0.730
	Z.5		0.623
	Z.6		0.769
	Z.7		0.723
	Z.8	0.761	
	Z.9	0.724	
	Z2	0.699	

Lampiran 22. Uji Validitas Konvergen Model Pengukuran Kedua

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Indikator	Kompetensi	Komunikasi Organisasi	Kinerja	Kepuasan Kerja
Kompetensi (X ₁)	X1. 3	0.824			
	X1.1	0.758			
	X1.4	0.875			
	X1.5	0.770			
	X1.6	0.721			
	X1.8	0.780			
	X1.9	0.764			
Komunikasi Organisasi (X ₂)	X2.1		0.853		
	X2.11		0.743		
	X2.12		0.789		
	X2.2		0.896		
	X2.3		0.840		
	X2.4		0.818		
	X2.5		0.855		
	X2.6		0.737		
	X2.7		0.828		
X2.9		0.692			
Kinerja (Y)	Y.9			0.757	
	Y.1			0.823	
	Y.10			0.886	
	Y.13			0.807	
	Y.14			0.783	
	Y.15			0.732	
	Y.2			0.825	
	Y.3			0.820	
	Y.4			0.808	
	Y.5			0.814	
Y.7			0.756		
Y.8			0.752		
Kepuasan Kerja (Z)	Z. 4				0.721
	Z.1				0.714
	Z.11				0.852
	Z.12				0.845
	Z.13				0.795
	Z.14				0.912
	Z.15				0.845
	Z.3				0.735
	Z.6				0.763
	Z.7				0.725
Z.8				0.752	
Z.9				0.729	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 23. *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.948	0.948	0.950	0.616
Kinerja	0.948	0.952	0.955	0.637
Kompetensi	0.896	0.901	0.918	0.618
Komunikasi Organisasi	0.939	0.941	0.949	0.676