

**PENGARUH KEAHLIAN, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI KECAMATAN BUNAKEN KOTA MANADO**

**Aldi Geraldi Awoah**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia  
Email : [aldiiiawoah22@gmail.com](mailto:aldiiiawoah22@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, organisasi pemerintah maupun tujuan individu. Perusahaan atau organisasi pemerintah akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai atau tenaga kerja tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi diperlukan adanya tenaga kerja yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh keahlian, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian dan stress kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan secara statistik sedangkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Keahlian masih bisa ditingkatkan dan bisa menjadi alternative dominan yang diputuskan dan diupayakan oleh pemerintah sehingga tingkat kinerja pegawai semakin meningkat. Komunikasi yang baik yang diberikan pimpinan untuk pegawai memberikan peningkatan terhadap kinerja. Kondisi lingkungan yang ramah dan bersahabat dapat mengurangi tingkat stress kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci :** Keahlian, Komunikasi, Stres Kerja dan Kinerja

**ABSTRACT**

*Performance is one of the factors that play an important role in achieving the goals of companies, government organizations and individual goals. Companies or government organizations will find it difficult to achieve their goals if these employees or workers do not have good performance. In an effort to achieve a goal in the organization, it is necessary to have a workforce that is full of awareness, loyalty, obedience, discipline and is responsible for all the work given and has been done. The purpose of this study was to analyze how the influence of skills, communication and work stress on employee performance. The analytical method used is multiple regression analysis. The results showed that skills and work stress had a positive but not statistically significant effect, while communication had a positive effect on employee performance. Expertise can still be improved and can become the dominant alternative that is decided and pursued by the government so that the level of employee performance will increase. Good communication provided by the leadership to employees provides an increase in performance. Friendly and friendly environmental conditions can reduce employee work stress levels so as to improve performance.*

**Keywords:** Skills, Communication, Job Stress and Performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu organisasi. Resign atau keluarnya tenaga kerja berprestasi rendah dalam suatu organisasi akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya tenaga kerja yang berprestasi tinggi akan merugikan organisasi. Tenaga kerja berprestasi tinggi yang resign menjadikan organisasi melakukan usaha untuk merekrut tenaga kerja baru agar dapat mengisi posisi yang kosong (Hasibuan : 2010).

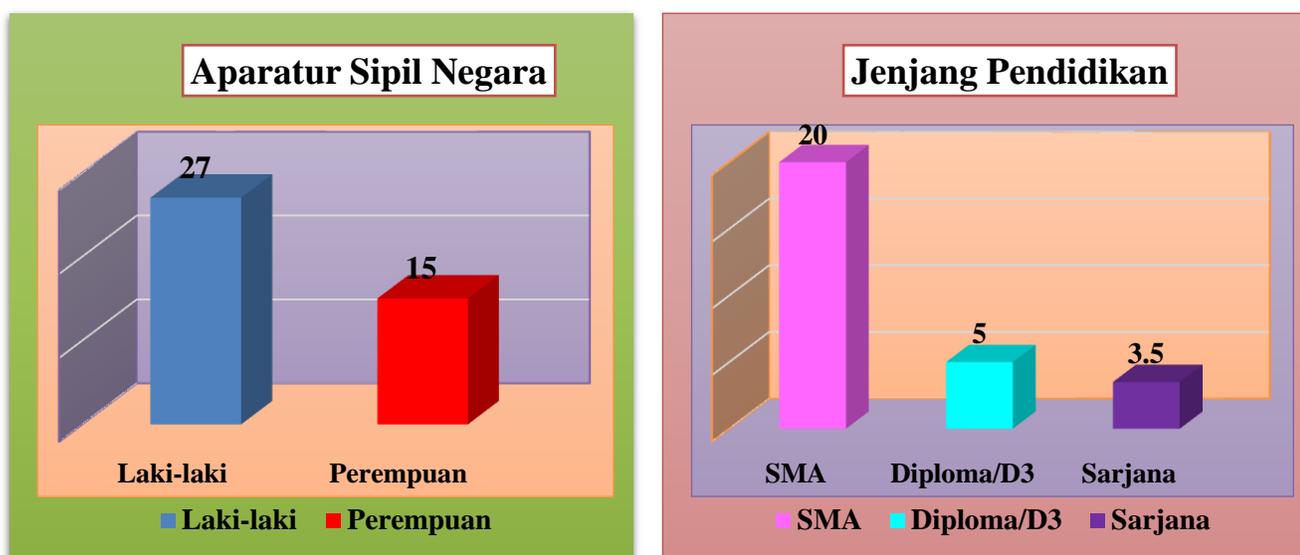
Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Marwansyah (2010) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Kinerja juga merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan tenaga kerja untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi maupun tujuan individu. Perusahaan atau organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika para tenaga kerja tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi diperlukan adanya tenaga kerja yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengangkat topik tentang kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Bunaken Kota Manado. Pegawai Negeri Sipil atau yang sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Permasalahan Kinerja Pegawai masih menjadi permasalahan serius bagi banyak Negara terutama pada sektor lembaga pemerintahan. Pada sektor pemerintahan, layanan yang responsive, memadai, sopan dan efisien kepada publik diharapkan menjadi tujuan dari setiap lembaga untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, lembaga yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia di pemerintah harus fokus pada peningkatan kinerja pegawai dalam melayani publik, Capadosa & Bernard, (2013:1). Selain itu, sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia juga merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi Masharyono & Sumiyati, (2016). Dalam mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang digunakan yaitu keahlian, komunikasi dan stress kerja. Berikut adalah jumlah Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bunaken dan tingkat Pendidikan.

**Diagram 1**  
**Jumlah dan Jenjang Pendidikan ASN di Kecamatan Bunaken Kota Manado**



Sumber : Kantor Kecamatan Bunaken

Jumlah pegawai yang ada di kantor Kecamatan Bunaken Kota Manado berjumlah 42 orang Aparatur Negeri Sipil dengan jumlah laki-laki sebanyak 27 orang dan perempuan berjumlah 15 orang Aparatur Sipil Negara. Dengan tingkat Pendidikan paling banyak yaitu SMA sebanyak 20 pegawai kemudian diikuti oleh sarjana sejumlah 17 pegawai dan terakhir Diploma/D3 sebanyak 3 pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai juga membutuhkan kepemimpinan yang baik didalam suatu organisasi karena merupakan hal yang penting agar tercapainya hasil kinerja yang baik dari setiap pegawai, akan tetapi tidak jarang juga dalam suatu organisasi ataupun instansi ditemui permasalahan baik itu karena komunikasi yang kurang baik ataupun keahlian yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan bahkan karena beban kerja yang terlalu berat juga bisa menyebabkan stress kerja. Selain itu masalah prasarana yang terbatas dalam proses penyelesaian kinerja, merupakan hal yang menyebabkan kinerja belum optimal atau belum sepenuhnya maksimal, karena masalah keterbatasan peralatan yang digunakan sehingga proses kinerja lambat, yang akhirnya berdampak pada pelayanan yang dilakukan membutuhkan waktu yang cukup lama. Keahlian pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan juga sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Keahlian adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan. Keahlian bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki keahlian memberikan nilai tambah dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan. Selain faktor keahlian faktor komunikasi juga sangat penting untuk melihat bagaimana kinerja pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting baik dalam kehidupan berorganisasi maupun dalam kehidupan sosial. Dengan komunikasi kita dapat meminimalisir konflik yang ada dalam kehidupan sehari-hari, baik itu konflik antar individu, antar kelompok maupun konflik antar organisasi. Menurut Effendi (2004:5) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampain suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Komunikasi berjalan dengan baik apabila terjadi saling

pengertian antara komunikator dengan komunikan, dimana sudah terjadi kesepahaman makna pesan antara komunikator dengan komunikan. Dalam hal seperti inilah komunikasi yang dilakukan telah berhasil baik atau komunikatif. Stres kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan,2012:204) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja pegawai tidak dapat tercapai secara optimal.

Muttie, et al (2012) stres adalah reaksi tubuh terhadap perubahan yang membutuhkan fisik, mental 4 atau emosional penyesuaian atau respon. Stress dapat berasal dari setiap situasi atau pemikiran yang membuat Anda merasa frustrasi, marah, gelisah atau cemas. Untuk itu berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kinerja tenaga harian lepas yang ada di lingkungan kecamatan Bunaken jika dilihat dari ketiga faktor yangtor yang mempengaruhi yaitu kompetensi, komunikasi dan stres kerja. Sehubungan dengan penjelasan diatas maka perlu adanya penelitian mengenai “**Analisis Pengaruh Keahlian, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekecamatan Bunaken**”.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah keahlian berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Bunaken Kota Manado.
2. Untuk menganalisis apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Bunaken Kota Manado.
3. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Bunaken Kota Manado.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Kinerja**

Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil (wibowo, 2010). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama priode waktu yang ditentukan (Fahmi, 2013).

Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan performance, hal ini kata performance mengartikan tentang kinerja,tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaraan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan trntang usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri (Tampubolon, 2014).Dalam pengertian diatas kinerja dapat diartikan sebagai suatu perstasi yang menunjukan suatu kegiatan yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaannya sesuai yang dicapaikan (Supardi, 2013).

### **Teori Keahlian**

Pengertian Keahlian oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, Keahlian terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

### **Pengertian Komunikasi**

Komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan di butuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok. Secara verbal terjadi pada saat seseorang dengan orang lain saling menyampaikan pesan, tetapi apabila seseorang dengan orang lain dalam jarak yang jauh dapat pula dilakukan dengan berbagai cara untuk berkomunikasi satu sama lain. Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris yakni *communication*. Pada dasarnya, secara etimologis kata komunikasi berasal dari bahasa Latin yaitu *communis* yang bersumber pada kata *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama *communis* paling sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Deddy Mulyana, 2014:46).

Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan bahasa (Deddy Mulyana, 2014:46).

### **Teori Stres Kerja**

Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah suatu data yang diperoleh dari perseorangan maupun individu, contohnya dari hasil penelitian kuesioner atau dari hasil wawancara yang biasa dilakukan peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari Pegawai ASN sekecamatan Bunaken.

#### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini Pegawai sekecamatan Bunaken.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam Mustafa (2010:90) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai  $e=10\%$  adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) "probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Probability sampling terdiri dari simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (*cluster*) sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Adapun kecamatan sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bunaken Kota Manado yang berjumlah 30 orang ASN. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 dikarenakan jumlah ASN untuk Kecamatan Bunaken hanya berjumlah 42 orang ASN sehingga untuk mengregresi variabel di perlukan paling sedikit 30 sampel.

### Teknik Analisis Regresi Berganda

Dalam hal untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, maka peneliti menggunakan analisis linear berganda. Analisis regresi berganda merupakan studi ketergantungan dari satu variabel yang disebut variabel tidak bebas (*dependent variable*), pada satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan, dengan tujuan untuk memperkirakan dan atau meramalkan nilai rata-rata dari variabel tidak bebas apabila nilai variabel yang menerangkan sudah diketahui. Variabel yang menerangkan sering disebut variabel bebas (*independent variable*). Model analisis regresi berganda sebagai berikut

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Kemudian dibentuk dalam model ekonometrika dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X <sub>1</sub>	= Keahlian
X <sub>2</sub>	= Komunikasi
X <sub>3</sub>	= Stres Kerja
$\alpha$	= Konstanta/ Intercept
$\beta$	= Koefisien Regresi
e	= Standar Error

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) maka dilakukan uji statistik.

Adapun rumusan hipotesis statistik dari persamaan adalah sebagai berikut:

H <sub>0</sub>	: $\beta_1 < 0$
H <sub>1</sub>	: $\beta_2 > 0$
H <sub>2</sub>	: $\beta_3 \neq 0$ atau $\beta_3 < 0$ atau $\beta_3 > 0$

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dependen dan independen, maka pengelolaan data dilakukan dengan metode analisis dengan model *Ordinary Least Square* (OLS). Metode OLS digunakan untuk memperoleh estimasi parameter dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Metode OLS dipilih karena merupakan salah satu metode sederhana dengan analisis regresi yang kuat dan populer, dengan asumsi-asumsi tertentu (Gujarati, 2003).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Berganda

Setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel Keahlian (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Berikut adalah hasil regresi berganda :

**Tabel 1**  
**Hasil Estimasi Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,230	4,492		3,613	,001
	X1	,016	,245	,017	,064	,949
	X2	,379	,185	,468	2,044	,051
	X3	,036	,101	,072	,358	,724

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah SPSS 18

### Uji Parsial (t-statistik) Keahlian (X1)

Nilai koefisien variabel keahlian sebesar 0,016 yang berarti bahwa keahlian mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, apabila keahlian naik maka kinerja akan naik juga *ceteris paribus*. Variabel keahlian (X1) pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel keahlian (X1) berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan. Nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha=10\%$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Variabel keahlian (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yakni 0,064 dan  $t_{tabel}$  1.70562 dengan  $df$  26 ( $n-k = 30-4=26$ ). Jadi,  $t_{hitung} 0,064 < t_{tabel} 1.70562$ . Artinya keahlian berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

### Komunikasi (X2)

Nilai koefisien variabel Komunikasi sebesar 0,379 yang berarti bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, apabila Komunikasi naik maka kinerja akan naik juga *ceteris paribus*. Variabel Komunikasi (X2) pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan. Nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha=10\%$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Variabel Komunikasi (X2) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yakni 2,044 dan  $t_{tabel}$  1.70562 dengan  $df$  26 ( $n-k = 30-4=26$ ). Jadi,  $t_{hitung} 2,044 > t_{tabel} 1.70562$  Artinya Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).

### Stres Kerja (X3)

Nilai koefisien variabel stress kerja sebesar 0,036 yang berarti bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, apabila stress kerja naik maka kinerja akan naik juga *ceteris paribus*. Variabel stress kerja (X3) pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X3) berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan. Nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha=10\%$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Variabel Komunikasi (X2) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yakni 0,358 dan  $t_{tabel}$  1.70562 dengan  $df$  26 ( $n-k = 30-4=26$ ). Jadi,  $t_{hitung} 0,358 < t_{tabel} 1.70562$  Artinya stress kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

**Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

**Tabel 2**  
**Determinan R Square**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 <sup>a</sup>	,244	,156	2,193

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Olah SPSS 18

Dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,244= 24.4%. Artinya, bahwa variable KInerja (Y) 24.4% variasinya dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi, independensi, integritas dan Komunikasi, sisanya 75.6% di jelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

**Uji F-statistik**

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel 3 dapat dijelaskan pengaruh variabel kompetensi, independensi, integritas dan Komunikasi secara simultan terhadap kualitas audit.

**Tabel 3**  
**Uji F Statistik**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,308	3	13,436	2,793	,060 <sup>a</sup>
	Residual	125,058	26	4,810		
	Total	165,367	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah SPSS 18

Nilai F-statistik yang diperoleh 2,793 sedangkan F-tabel 2.31. Nilai F table berdasarkan besarnya  $\alpha= 10\%$  dan df dimana besarnya ditentukan oleh numerator  $(k-1/4-1)= 3$  dan df untuk denominator  $(n-k/30-4)= 26$ . Dengan demikian F-statistik lebih besar dari F-tabel yang artinya bahwa variabel keahlian, Komunikasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

**Pembahasan****Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keahlian berpengaruh positif tidak signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja. Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan adanya hubungan positif antara variabel keahlian dengan variabel kinerja. Artinya, apabila keahlian mengalami peningkatan atau meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, begitu sebaliknya *ceteris paribus*. Menurut Hasibuan (2006) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi

merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keahlian (skill) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis. Sehingga dengan keahlian yang baik dan mumpuni yang dimiliki oleh seseorang atau pegawai akan sangat berpengaruh bagi kinerjanya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yona 2018 yang menyatakan bahwa keahlian (*Skill*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Yang artinya semakin baik keahlian yang dimiliki pegawai kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula. Sehingga keahlian (*Skill*) ini sangatlah penting menjadi salah satu indikator dalam menentukan kinerja pegawai akan semakin baik.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan adanya hubungan positif antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja. Artinya, apabila komunikasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitu sebaliknya *ceteris paribus*. Menurut Sopiah (2008) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih. Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Sehingga dengan semakin baik dan lancarnya komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan yang lainnya maka akan sangat mempengaruhi pekerjaan bahkan kinerja yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti dkk (2020) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik pesan, ide dan gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung sehingga dengan komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan maka informasi yang diberikan juga akan baik dan akan meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja. Artinya, apabila stress kerja meningkat maka kinerja akan turun, begitu sebaliknya *ceteris paribus*. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan adanya hubungan negatif antar stress kerja dengan kinerja. Dimana apabila stress kerja meningkat maka akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan atau kinerja akan mengalami penurunan. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stress kerja. Stress tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Sehingga jika seseorang merasa tertekan atau mengalami stress kerja maka akan sangat berdampak bagi pekerjaan dan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti dkk (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bertolak belakang dengan teori yang menyatakan ada hubungan negatif antara stress kerja terhadap kinerja. Artinya apabila stress kerja meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan turun begitupula sebaliknya *Ceteris Paribus*. Stress kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses

berpikir dan kondisi seorang pegawai, stress kerja yang terlalu besar dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keahlian berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khusus bagi pemerintah sekecamatan Bunaken.

1. Keahlian masih bisa ditingkatkan dan bisa menjadi alternative dominan yang diputuskan dan diupayakan oleh pemerintah sehingga tingkat kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Komunikasi yang baik yang diberikan pimpinan untuk pegawai memberikan peningkatan terhadap kinerja.
3. Kondisi lingkungan yang ramah dan bersahabat dapat mengurangi tingkat stress kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bernard, M. (2013). The Strength of Self Acceptance: Theory, practice, and Research. New York Springer. <https://danieldavidubb.files.wordpress.com/2013/04/szentagotai-and-david-rational-happiness.pdf>
- Effendy, Onong Uchjana. 2004. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Rosdakarya
- Fahmi, Irham. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta., 2017
- Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Kamil, Mustofa 2010. Model Pendidikan dan Penelitian (Konsep dan Aplikasi) Bandung : Penerbit Alfabet
- Mira Yona, 2018 Pngaruh Penempatan Kerja, Keahlian ( Skill ) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Masharyono, & Senen, S. H. Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi dan Job Characterostics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading and Outstanding. Fokus Ekonomi, 10(2), 2015.120–137
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

- Mulyana, Deddy. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Rehman, Muttie ur., Rabbia Irum, Namra Tahir, Zara Ijaz, Uzma Noor, Ume Salma. 2012. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 3 (3), pp : 50-56.
- Rangkuti dkk (2020) “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Himawan Putra Medan
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Tampubolon, M Saur. 2014. *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan keilmuan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers