

# Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim

**Hasmi, Hardiyansyah & Fitriya\***

Program Magister Universitas Serelo Lahat

\*Corresponding Author: [fitriya.fauzi@gmail.com](mailto:fitriya.fauzi@gmail.com)  
[hasdamasakhairan@gmail.com](mailto:hasdamasakhairan@gmail.com)

## Informasi Artikel:

Received: 19 Mei 2023, Accepted: 02 Juni 2023, Published: 01 Juli 2023

## Abstract

This research aims to identify and analyze the effect of perceptions of organizational support, training, self-concept and communication, individually or collectively, on the employees' effectiveness of the Regional Secretariat of Muara Enim Regency. The research method used in this study is quantitative, using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test and reliability test—analysis using statistical calculations with multiple regression formula, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. The study's results explain that perceptions of organizational support have no significant effect on the effectiveness of the work of Regional Secretariat employees in Muara Enim Regency. Training has a significant effect on the effectiveness of the work of the Regional Secretariat of Muara Enim Regency Staff. Self-concept has no significant effect on the effectiveness of the work of Regional Secretariat employees of Muara Enim Regency. Communication has no significant effect on the effectiveness of the work of the Regional Secretariat of Muara Enim Regency. Perceptions of organizational support, training, self-concept and communication have no significant effect on the effectiveness of the work of Regional Secretariat employees of Muara Enim Regency.

**Keywords:** Perceived Organizational Support, Training, Self-Concept, Communication And Work Effectiveness

## 1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi merupakan landasan dasar pemikiran pegawai terhadap organisasi ditempat bekerja mengenai proses organisasi yang menilai keadaan seseorang didalam organisasi mengenai kontribusi atau sumbangsi dan kepedulian organisasi terhadap pegawai yang bekerja didalam organisasi dengan mempertimbangkan kesejahteraan pegawai tersebut. Persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah perangkat berdasarkan pengalaman dilihat dari kebijakan, peraturan dan sikap organisasi yang dapat mempengaruhi dan mendukung pegawai. Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan seseorang pegawai dalam bekerja didalam organisasi terhadap apa yang mereka

kerjakan dinilai oleh organisasi dan mereka merasakan kepedulian dari organisasi.

Dengan adanya baiknya persepsi pegawai mengenai persepsi dukungan organisasi, membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena pegawai merasa diperdulikan dan kesejahteraan pegawai pun dipertimbangkan oleh organisasi. Semakin baiknya persepsi terhadap dukungan organisasi maka pegawai dengan efektivitas kerja yang maksimal dan sebaliknya dengan persepsi dukungan organisasi yang pegawai rasakan kurang maka akan menurunkan efektivitas kerja pegawai. Persepsi Dukungan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim masih terbilang kurang seperti dukungan atasan kepada bawahan dan belum adanya imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai terhadap pencapaian hasil kerja pegawai. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Pelatihan adalah proses belajar atau pembelajaran seseorang pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas – tugas dalam bekerja. Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan metode dan serta Teknik tertentu dalam upaya meningkatkan kecakapan dan keterampilan seseorang atau beberapa orang. Setiap organisasi dengan memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang dimilikinya tentunya berharap dengan pelatihan tersebut akan memaksimalkan pencapaian hasil kerja pegawai. Pelatihan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, hal ini dikarenakan dengan adanya pelatihan para pegawai, secara sistematis kemampuan pegawai akan bertambah, dengan bertambahnya kemampuan dan keterampilan pegawai akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan atau akan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja, sehingga dengan adanya pelatihan, akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim yang telah mengikuti peningkatan ESDM (Bimtek / Pelatihan) sebanyak 40 orang sementara pegawai yang belum mengikuti peningkatan ESDM (Bimtek / Pelatihan) sebanyak 75 orang, jadi dengan masih banyak pegawai yang belum mengikuti peningkatan ESDM (Bimtek / Pelatihan) berdampak pada rendahnya efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Konsep diri merupakan bentuk kesadaran dalam diri pegawai yang mengetahui siapa dirinya sebenarnya, konsep diri mencerminkan sifat atau karakter seseorang, seseorang dengan konsep dirinya yang baik akan mengetahui kemampuan – kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja dan seseorang tersebut menyadari hubungan antara dirinya dan rekan kerja. Konsep diri adalah bentuk pernyataan terhadap diri sendiri atau cara diri sendiri memandang keperibadiannya tidak melalui pendapat orang lain. Seseorang dengan konsep diri yang baik akan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan merasa yakin dengan hasil yang akan diselesaikannya dan seseorang dengan konsep diri yang tidak baik tentunya akan mendapatkan pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal. Berdasarkan pengamatan penulis, konsep diri pegawai masih rendah hal ini dapat dilihat dari harapan pegawai dalam pengembangan kemampuan masih rendah dan pegawai senantiasa tidak melakukan penilaian diri terhadap apa yang dikerjakan dengan hasil yang bagaimana semstinya didapatkan. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau proses alat sosial, komunikasi dalam sebuah organisasi sangat diperlukan, jika dalam organisasi terdapat komunikasi yang tidak baik maka akan menyulitkan proses dalam penerimaan informasi yang disampaikan. Setiap komunikasi yang terjalin dalam sebuah organisasi akan menentukan hasil dari apa yang disampaikan dan apa yang diterima sebagai informasi. Dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik dalam organisasi, tentunya akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai

dalam bekerja, jadi komunikasi pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan rekan kerja sangat diperlukan, dimana seorang pegawai akan berkomunikasi dengan atasan dalam menerima perintah tugas atau menyampaikan laporan hasil dari tugas dan komunikasi pegawai dengan rekan kerja tentunya hal ini terlihat dari pegawai melakukan kerja sama dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Berdasarkan pengamatan penulis, komunikasi pegawai masih rendah, dimana semestinya pegawai melakukan komunikasi dengan atasan dan pegawai berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam mencapai tujuan dengan menggunakan peralatan yang tepat guna mencapai tujuan yang efektif. Efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor – faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat –alat yang telah dikeluarkan atau digunakan. Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan. Oleh karena itu bagi setiap instansi yang ingin sukses dalam organisasinya, diharuskan untuk lebih meningkatkan aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai. Dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja pegawai, tidak hanya mengandalkan segi kualitas yang dihasilkan, melainkan organisasi juga perlu memperhatikan faktor–faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi penulis yang dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa fenomena yaitu pegawai jarang mendapatkan arahan dan bimbingan dari pimpinan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan belum adanya pemberian insentif atau bonus terhadap pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja hal ini menunjukkan masih kurangnya dukungan organisasi. Masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan, dan pegawai yang sudah mengikuti program pelatihan tidak dijalankan dengan sungguh – sungguh sehingga dengan demikian keterampilan kerja pegawai belum terlihat. Berkaitan dengan konsep diri yaitu masih sedikitnya pegawai yang memiliki prinsip dalam bekerja, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai dalam bekerja bergantung dengan orang lain. Komunikasi belum berjalan dengan baik, baik itu komunikasi antara pegawai terhadap atasan maupun komunikasi antara pegawai dengan rekan kerja lainnya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Shanock, Eisenberger, Heggstad, Malone, Clark, Dunn and Wozny (2019), Persepsi dukungan organisasi merupakan landasan dasar pemikiran pegawai terhadap organisasi ditempat bekerja mengenai proses organisasi yang menilai keadaan seseorang didalam organisasi mengenai kontribusi atau sumbangsi dan kepedulian organisasi terhadap pegawai yang bekerja didalam organisasi dengan mempertimbangkan kesejahteraan pegawai tersebut. Menurut Krishnan dan Mary (2012), persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah perangkat berdasarkan pengalaman dilihat dari kebijakan, peraturan dan sikap organisasi yang dapat mempengaruhi dan mendukung pegawai. Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan seseorang pegawai dalam bekerja didalam organisasi terhadap apa yang mereka kerjakan dinilai oleh organisasi dan mereka merasakan kepedulian dari organisasi. Dengan adanya baiknya persepsi pegawai mengenai persepsi dukungan organisasi, membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena pegawai merasa diperdulikan dan kesejahteraan pegawai pun dipertimbangkan oleh organisasi. Semakin baiknya persepsi terhadap dukungan organisasi maka

pegawai dengan efektivitas kerja yang maksimal dan sebaliknya dengan persepsi dukungan organisasi yang pegawai rasakan kurang maka akan menurunkan efektivitas kerja pegawai tersebut.

Menurut Eisenberger, Shanock dan Wen (2020), ada beberapa indikator mengenai persepsi dukungan organisasi yaitu: (1) Rasa keadilan. Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur dengan: Pegawai menerima pemberian bonus atas prestasinya, pegawai mendapatkan kesempatan dipromosikan dan pegawai mendapatkan jaminan kesejahteraan; (2) Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan. Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur dengan : Pegawai mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapainya, pegawai mendapatkan penghargaan dan pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan; (3) Dukungan atasan. Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur dengan : Pegawai selalu diarahkan oleh pimpinan dalam bekerja, pegawai selalu diperhatikan oleh pimpinan, pimpinan memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dan pimpinan memiliki rasa kepedulian kepada pegawai.

## 2.2 Pelatihan

Menurut Hasibuan (2017), pelatihan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, hal ini dikarenakan dengan adanya pelatihan para pegawai, secara sistematis kemampuan pegawai akan bertambah, dengan bertambahnya kemampuan dan keterampilan pegawai akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan atau akan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja, sehingga dengan adanya pelatihan, akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017). Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan metode dan serta Teknik tertentu dalam upaya meningkatkan kecakapan dan keterampilan seseorang atau beberapa orang. Setiap organisasi dengan memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang dimilikinya tentunya berharap dengan pelatihan tersebut akan memaksimalkan pencapaian hasil kerja pegawai. Menurut Mangkunegara dan Prabu (2011), pelatihan adalah proses belajar atau pembelajaran seseorang pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas – tugas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan dari definisi, maka dapat disimpulkan pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan metode dan serta Teknik tertentu dalam upaya meningkatkan kecakapan dan keterampilan seseorang atau beberapa orang.

Menurut Mangkunegara dan Prabu (2011), ada beberapa indikator pelatihan yaitu sebagai berikut: (1) Instruktur. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka parapelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan; (2) Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan; (3) Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang; (4) Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan; (5) Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat

memahami pelatihan tersebut; (6) Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

### 2.3 Konsep Diri

Menurut Kozier, Erb, Berman and Snyder (2010). Konsep diri merupakan bentuk kesadaran dalam diri pegawai yang mengetahui siapa dirinya sebenarnya, konsep diri mencerminkan sipat atau karakter seseorang, seseorang dengan konsep dirinya yang baik akan mengetahui kemampuan – kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja dan seseorang tersebut menyadari hubungan antara dirinya dan rekan kerja. Seseorang dengan konsep diri yang baik akan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan merasa yakin dengan hasil yang akan diselesaikannya dan seseorang dengan konsep diri yang tidak baik tentunya akan mendapatkan pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli mengenai pengertian konsep diri, maka dapat disimpulkan konsep diri adalah merupakan bentuk kesadaran dalam diri pegawai yang mengetahui siapa dirinya sebenarnya, konsep diri mencerminkan sipat atau karakter seseorang.

Menurut Calhoun dan Acocella (1990), ada beberapa aspek yang menjadi indikator konsep diri yaitu sebagai berikut: (1) Pengetahuan. Pengetahuan atas konsep diri diukur dengan : Pengetahuan pegawai terhadap kemampuannya dalam bekerja, pegawai menyadari perilakunya dalam bekerja dan pegawai bekerja dengan prinsip yang kuat dan pegawai membutuhkan bantuan rekan kerja; (2) Harapan. Harapan atas konsep diri diukur dengan : Pegawai memiliki pemahaman tugasnya, Pegawai mempunyai pandangan ditempat ia bekerja, pegawai memiliki kesempatan untuk maju dan pegawai menyenangi pekerjaannya; (3) Penilaian. Penilaian atas konsep diri diukur dengan : Pegawai melakukan penilaian terhadap hasil kerjanya dan pegawai menyadari kedudukannya dalam bekerja.

### 2.4 Komunikasi

Menurut Rogers (2019). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau proses alat sosial, komunikasi dalam sebuah organisasi sangat diperlukan, jika dalam organisasi terdapat komunikasi yang tidak baik maka akan menyulitkan proses dalam penerimaan informasi yang disampaikan. Setiap komunikasi yang terjalin dalam sebuah organisasi akan menentukan hasil dari apa yang disampaikan dan apa yang diterima sebagai informasi, (Hasibuan, 2017). Menurut Stoner dan Werner (2017) komunikasi sebuah proses dimana didalamnya ada seseorang yang sedang berusaha, untuk memberikan pengertian yang bisa dilakukan melalui cara pemindahan sebuah pesan. Dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik dalam organisasi, tentunya akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja, jadi komunikasi pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan rekan kerja sangat diperlukan, dimana seorang pegawai akan berkomunikasi dengan atasan dalam menerima perintah tugas atau menyampaikan laporan hasil dari tugas dan komunikasi pegawai dengan rekan kerja tentunya hal ini terlihat dari pegawai melakukan kerja sama dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau proses alat sosial, komunikasi dalam sebuah organisasi sangat diperlukan.

Menurut Mangkunegara dan Prabu (2011), terdapat beberapa indikator dalam komunikasi yaitu sebagai berikut: (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi. Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain; (2) Intensitas komunikasi. Apabila banyaknya terjadi percakapan yang

baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi; (3) Efektivitas komunikasi. Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung; (4) Tingkat pemahaman pesan. Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan; (5) Perubahan sikap. Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

### *2.5 Efektivitas Kerja*

Menurut Wibowo (2017). Efektivitas ialah segala kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai. Efektivitas sebagai usaha untuk mencapai keuntungan maksimal bagi organisasi dengan segala cara. Efektivitas dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat menjangkau tujuan maksimal seperti yang diharapkan. Jika kita hendak melakukan sebuah hal, maka anda harus melakukannya secara efektivitas agar hasil yang dilaksanakan tidak mengecewakan. Menurut Prihartono, Theresia dan Mayangsari (2018), efektivitas yaitu setiap tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran. Efektivitas merupakan sebuah patokan untuk membandingkan antara proses yang dilakukan dengan tujuan dan sasaran yang dicapai. Suatu program dikatakan efektif apabila usaha atau tindakan yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Efektivitas digunakan sebagai tolok ukur untuk membandingkan antara rencana dan proses yang dilakukan dengan hasil yang dicapai. Berdasarkan uraian dan pendapat mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Hasibuan (2017), terdapat beberapa indikator efektivitas kerja yaitu: (1) Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merupakan jumlah pencapaian hasil kerja seseorang melaksanakan tugas – tugasnya; (2) Kualitas Kerja. Kualitas kerja merupakan mutu dari nilai pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya; (3) Pemanfaatan Waktu. Pemanfaatan waktu berkaitan dengan pegawai memanfaatkan waktu dengan maksimal dalam bekerja; (4) Peningkatan kualitas sumber daya manusia. Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap kantor. Setiap pegawai sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal.

Sambali (2019), Pengaruh Komunikasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan dan analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dan matematik. Hasil analisis didapat Komunikasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif secara sendiri – sendiri Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Hasil analisis didapat Komunikasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif secara bersama - sama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Ernawati (2018), Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan dan analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dan matematik. Hasil pembahasan didapat Pelatihan Dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Efektivitas Kerja. Hasil pembahasan didapat Pelatihan Dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Efektivitas Kerja.

Normi dan Salim (2020), Pengaruh Komunikasi, Konsep Diri Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Univesitas Methodist Indonesia Medan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan dan analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dan matematik. Hasil analisis didapat semua variabel independent (variabel bebas) menjelaskan Pengaruh yang signigikan secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat). Hasil analisis didapat semua variabel independent (variabel bebas) menjelaskan Pengaruh yang signigikan secara simultan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pranawati (2020), Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan dan analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dan matematik. Hasil analisis didapat semua variabel independent (variabel bebas) menjelaskan Pengaruh yang signigikan secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat). Hasil analisis didapat semua variabel independent (variabel bebas) menjelaskan Pengaruh yang signigikan secara simultan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

### 3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim pada tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 115 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 34 orang pegawai untuk mewakili seluruh populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Konsep Diri ( $X_3$ ) dan Komunikasi ( $X_4$ ) Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Efektivitas Kerja ( $Y$ ). Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

|                      |                                |
|----------------------|--------------------------------|
| $Y$                  | = Efektivitas Kerja            |
| $a$                  | = Konstanta                    |
| $X_1$                | = Persepsi Dukungan Organisasi |
| $X_2$                | = Pelatihan                    |
| $X_3$                | = Konsep Diri                  |
| $X_4$                | = Komunikasi                   |
| $b_1, b_2, b_3, b_4$ | = Koefisien Regresi            |
| $e$                  | = error term (kesalahan)       |

## 4. Hasil dan Pembahasan

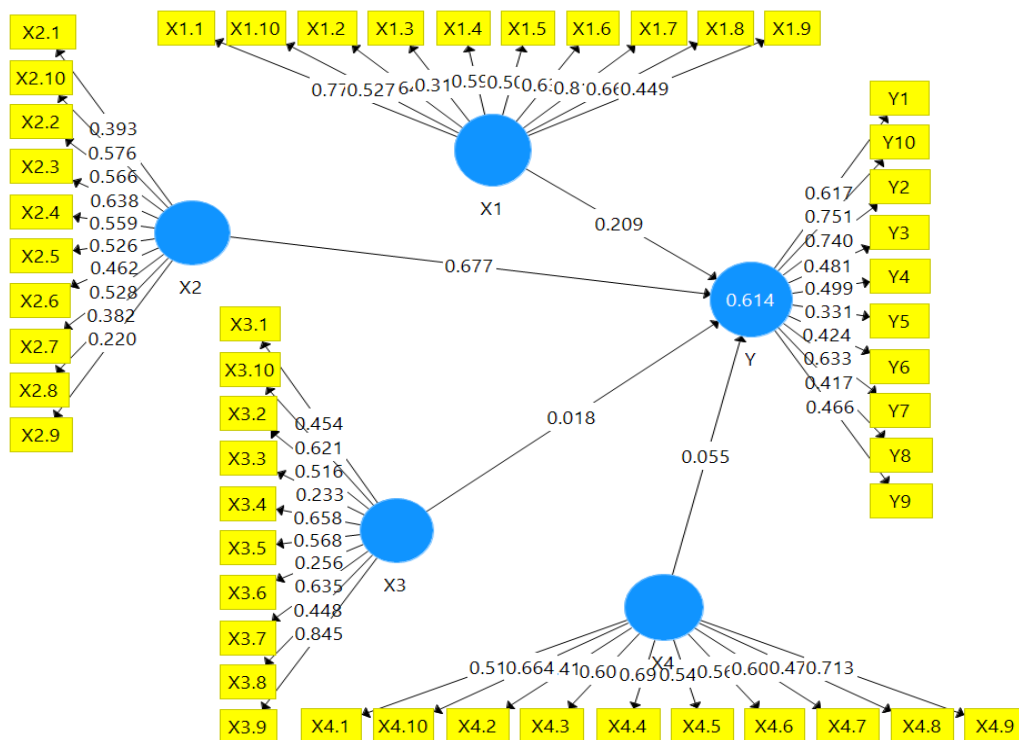
### 4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (Outer Model) dengan hasil analisis sebagai berikut :

#### Uji Validitas Konvergen

Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0.5, sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Gambar 1. Output *Loading Factor* Pemodelan



Gambar Output *Loading Factor* Pemodelan menjelaskan besarnya kontribusi semua variabel laten eksogen terhadap variabel endogen dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai coefficients variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) sebesar 0,209, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 20,9 % dan sisanya 79,1 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan.

Nilai coefficients variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,677, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Pelatihan (X2) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 67,7 % dan sisanya 32,3 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan.

Nilai coefficients variabel Konsep Diri (X3) sebesar 0,018, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Konsep Diri (X3) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,8 % dan sisanya 98,2 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan.

Nilai coefficients variabel Komunikasi (X4) sebesar 0,055, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Komunikasi (X3) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 5,5 % dan sisanya 94,5 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan.

### Uji Validitas Diskriminan

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain.

Tabel 1. Output Uji Validitas Diskriminan

#### Discriminant Validity

|    | X1    | X2    | X3    | X4    | Y     |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1 | 0.609 |       |       |       |       |
| X2 | 0.131 | 0.499 |       |       |       |
| X3 | 0.325 | 0.321 | 0.552 |       |       |
| X4 | 0.228 | 0.744 | 0.548 | 0.586 |       |
| Y  | 0.316 | 0.751 | 0.333 | 0.616 | 0.553 |

Pada tabel output uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi paling valid pengaruhnya terhadap efektivitas kerja kemudian di ikuti dengan variabel konsep diri.

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0.7 dan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0.7

Tabel 2. Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel Laten

#### Construct Reliability and Validity

|    | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extract...      | Copy to Clipbo... |
|----|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|-------------------|
|    | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |                   |
| X1 | 0.827            | 0.842 | 0.848                 | 0.371                            |                   |
| X2 | 0.665            | 0.678 | 0.758                 | 0.249                            |                   |
| X3 | 0.813            | 0.356 | 0.798                 | 0.305                            |                   |
| X4 | 0.785            | 0.795 | 0.836                 | 0.343                            |                   |
| Y  | 0.734            | 0.751 | 0.805                 | 0.305                            |                   |

Hasil analisis pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel-variabel laten yang diukur dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih besar dibandingkan dengan 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliabel.

## Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model structural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji *R-squared* ( $R^2$ ) dan uji signifikansi melalui estimasi koefisien jalur. Pengujian  $R^2$  Output untuk nilai  $R^2$ .

Tabel 3. Output Perhitungan  $R^2$

### R Square

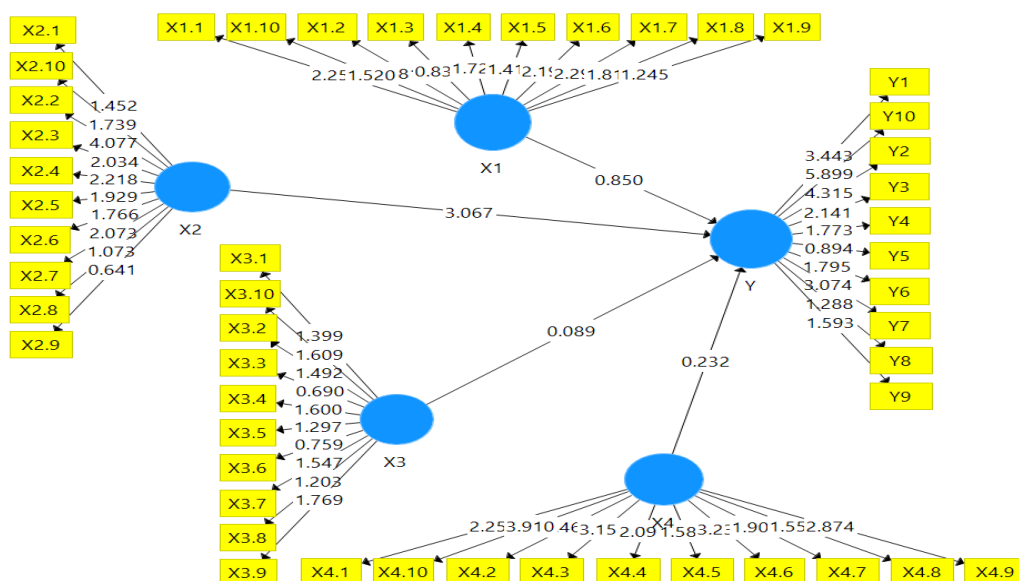
| Matrix | R Square | R Square Adjusted |
|--------|----------|-------------------|
| Y      | 0.614    | 0.560             |

Tabel di atas menjelaskan nilai  $R^2$  sebesar 0.614 dan  $R^2$  *adjusted* sebesar 0.560, maka dapat dikatakan pemodelan yang dibentuk dikategorikan sebagai model yang baik. Artinya variabel – variabel laten eksogen yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X1) Pelatihan (X2) Konsep Diri (X3) dan Komunikasi (X4) menjelaskan dan mempengaruhi variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,560 atau 56 % sedangkan sisanya 44 % tidak dapat dijelaskan oleh model dalam penelitian melainkan dijelaskan oleh variabel lain seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan.

## Uji Signifikansi

Uji signifikansi pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dengan metode SEM PLS dilakukan dengan cara melakukan proses bootstrapping dengan bantuan program computer Smart PLS, sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut :

Gambar 2. T-value Uji Signifikan Model (t-value > 1.96, Signfikan, alpha 5%)



Dalam melakukan pengujian hipotesis dalam SEM PLS dapat dilakukan dengan menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t table ( $t_{\alpha}$ ). Nilai t-tabel dengan signifikansi 5 persen (1.96) atau t-tabel 1.64.

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Bootstrapping* Data Penelitian

#### Path Coefficients

|         | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| X1 -> Y | 0.209               | 0.206           | 0.246                      | 0.850                    | 0.395    |
| X2 -> Y | 0.677               | 0.524           | 0.221                      | 3.067                    | 0.002    |
| X3 -> Y | 0.018               | -0.080          | 0.202                      | 0.089                    | 0.929    |
| X4 -> Y | 0.055               | 0.175           | 0.237                      | 0.232                    | 0.817    |

Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai T statistik yaitu  $0.850 < t$  tabel 1.96, hal ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Variabel Pelatihan memiliki nilai T statistik sebesar  $3.067 > t$  tabel 1.96 maka Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Variabel Konsep diri memiliki nilai T statistik sebesar  $0.089 < t$  tabel 1.96, maka variabel Konsep diri berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Variabel Komunikasi memiliki nilai T statistik sebesar  $0.232 < t$  tabel 1.96, maka variabel Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### 4.2 Pembahasan

##### Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim

Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai T statistik yaitu  $0.850 < t$  tabel 1.96, hal ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) sebesar 0,209, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 20,9 % dan sisanya 79,1 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa fenomena yaitu pegawai jarang mendapatkan arahan dan bimbingan dari pimpinan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan belum adanya pemberian insentif atau bonus terhadap pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja hal ini menunjukkan masih kurangnya dukungan organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novayanti Prameta Sambali, 2019, Pengaruh Komunikasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah". Hasil penelitian menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim**

Variabel Pelatihan memiliki nilai T statistik sebesar  $3.067 > t$  tabel 1.96 maka Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,677, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Pelatihan (X2) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 67,7 % dan sisanya 32,3 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)". Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa fenomena yaitu : Masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan, dan pegawai yang sudah mengikuti program pelatihan tidak dijalankan dengan sungguh – sungguh sehingga dengan demikian keterampilan kerja pegawai belum terlihat.

**Pengaruh konsep diri terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim**

Variabel Konsep diri memiliki nilai T statistik sebesar  $0.089 < t$  tabel 1.96, maka variabel Konsep diri berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel Konsep Diri (X3) sebesar 0,018, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Konsep Diri (X3) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,8 % dan sisanya 98,2 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa fenomena yaitu : Berkaitan dengan konsep diri yaitu masih sedikitnya pegawai yang memiliki prinsip dalam bekerja, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai dalam bekerja bergantung dengan orang lain. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Normi, Sitti Raha Agoes Salim, 2020, Pengaruh Komunikasi, Konsep Diri Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Universitas Methodist Indonesia Medan". Hasil penelitian menjelaskan bahwa konsep diri berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim**

Variabel Komunikasi memiliki nilai T statistik sebesar  $0.232 < t$  tabel 1.96, maka variabel Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel Komunikasi (X4) sebesar 0,055, jadi besarnya pengaruh variabel laten eksogen Komunikasi (X3) terhadap variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 5,5 % dan sisanya 94,5 % dijelaskan oleh variabel eksogen diluar model penelitian, seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novayanti Prameta Sambali, 2019, Pengaruh Komunikasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah". Hasil penelitian menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa fenomena yaitu : Komunikasi belum berjalan dengan baik, baik itu komunikasi antara pegawai terhadap atasan maupun komunikasi

antara pegawai dengan rekan kerja lainnya.

### **Pengaruh persepsi dukungan organisasi, pelatihan, konsep diri dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim**

Nilai  $R^2$  sebesar 0.614 dan  $R^2$  adjusted sebesar 0.560, maka dapat dikatakan pemodelan yang dibentuk dikategorikan sebagai model yang baik. Artinya variabel – variabel laten eksogen yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X1) Pelatihan (X2) Konsep Diri (X3) dan Komunikasi (X4) menjelaskan dan mempengaruhi variabel endogen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,560 atau 56 % sedangkan sisanya 44 % tidak dapat dijelaskan oleh model dalam penelitian melainkan dijelaskan oleh variabel lain seperti : Keterampilan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, pengawasan dan pembinaan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa fenomena yaitu pegawai jarang mendapatkan arahan dan bimbingan dari pimpinan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan belum adanya pemberian insentif atau bonus terhadap pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja hal ini menunjukkan masih kurangnya dukungan organisasi. Masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan, dan pegawai yang sudah mengikuti program pelatihan tidak dijalankan dengan sungguh – sungguh sehingga dengan demikian keterampilan kerja pegawai belum terlihat. Berkaitan dengan konsep diri yaitu masih sedikitnya pegawai yang memiliki prinsip dalam bekerja, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai dalam bekerja bergantung dengan orang lain. Komunikasi belum berjalan dengan baik, baik itu komunikasi antara pegawai terhadap atasan maupun komunikasi antara pegawai dengan rekan kerja lainnya.

### **5. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang diperoleh adalah persepsi dukungan organisasi, pelatihan, konsep diri dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. Dengan persepsi dukungan organisasi, pelatihan, konsep diri dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pimpinan harus memperhatikan dan meningkatkan persepsi dukungan organisasi, pelatihan, konsep diri dan komunikasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

### **References**

- Calhoun, J. F., & Acocella, J. R. (1990). Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan, Terj. RS Satmoko, Edisi ke-3 (Semarang: IKIP, 1995).
- Eisenberger, R., Shanock, L.R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
- Ernawati, E. (2018). Pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Tesis yang tidak dipublikasikan. STIE Sereho Lahat.*
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kozier, B., Erb, G., Berman, A., & Snyder, S. J. (2010). Buku ajar fundamental keperawatan: konsep, proses, dan praktik. *Jakarta: EGC.*
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary*

Research, 2(4), 2-3.

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2011). Manajemen sumber daya perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Normi, S., & Salim, S.R.A. (2020). Pengaruh komunikasi, konsep diri dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Univesitas Methodist Indonesia Medan. *Tesis yang tidak dipublikasikan. STIE Serelo Lahat.*
- Pranawati, E.S. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Tesis yang tidak dipublikasikan. STIE Serelo Lahat.*
- Prihartono, P., Theresia, T., & Mayangsari, S. (2018). Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 5(1), 63-88.
- Rogers, E. M. (2019). Introduction: The emergence of information societies. In *Mediation, Information, and Communication* (pp. 185-192). Routledge.
- Sambali, N.P. (2019). Pengaruh komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis yang tidak dipublikasikan. STIE Serelo Lahat.*
- Shanock, L. R., Eisenberger, R., Heggstad, E. D., Malone, G., Clark, L., Dunn, A. M., ... & Woznyj, H. (2019). Treating employees well: The value of organizational support theory in human resource management. *The Psychologist-Manager Journal*, 22(3-4), 168.
- Stoner, J. A., & Werner, F. M. (2017). Transforming finance and business education: Finance's unique opportunities. *Journal of Management for Global Sustainability*, 5(2), 15-52.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

### Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)