

ANALISIS PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH KEMAMPUAN KERJA (Studi Kasus Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat)

¹Muhammad Imam Kurniawan

¹Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

Submitted: 7 January 2025	Accepted: 16 January 2025	Published: 17 January 2025
---------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji instrument dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, uji hipotesis berupa uji f dan t, analisis regresi linear berganda dan analisis moderasi regresi. Hasil penelitian yang diperoleh berupa variabel koordinasi dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap dan kemampuan kerja tidak memoderasi pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

Kata Kunci: Kinerja, Kemampuan Kerja, Komunikasi, Koordinasi

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di sektor pemerintahan memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan efektivitas internal organisasi, tetapi juga berpengaruh pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat sebagai bagian dari pemerintahan daerah, memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi administratif dan operasional pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah sangat vital untuk mendukung implementasi kebijakan dan program pembangunan daerah secara efektif.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat berkomitmen untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap aspek pelayanan dan pembangunan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 10 Tahun 2010, tujuan ini dapat tercapai apabila pegawai di Sekretariat Daerah memiliki kinerja yang optimal. Salah satu langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menegakkan prinsip moralitas dan etika dalam birokrasi. Seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, penguatan mindset birokrasi pada prinsip moral dan etika dapat meningkatkan integritas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Kualitas moral dan integritas pegawai sangat penting, karena mereka bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang memerlukan kesadaran moral yang tinggi.

Kinerja pegawai di sektor pemerintahan dapat didefinisikan sebagai hasil dari usaha individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2020). Kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat dapat diukur dari sejauh mana mereka menjalankan tugas administratif, pelayanan publik, dan program pembangunan daerah yang ditetapkan oleh pemerintah. Kinerja yang baik dapat terlihat dari pencapaian target dan dampak positif terhadap organisasi serta masyarakat.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja pegawai adalah koordinasi antar unit kerja. Koordinasi yang baik akan memastikan bahwa setiap bagian dalam organisasi bekerja secara sinergis, dengan mengarahkan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan (Robbins, 2021). Kurangnya koordinasi, sebaliknya, dapat menyebabkan keterlambatan, ketidaksesuaian dalam implementasi tugas, dan akhirnya berujung pada penurunan kinerja organisasi.

Selain koordinasi, komunikasi yang efektif juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai di pemerintahan. Mangkunegara (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian pesan yang jelas dan efektif untuk mencapai pemahaman yang sama di antara pengirim dan penerima. Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi yang lancar dan tepat waktu sangat diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan pelaksanaan tugas yang efisien. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, ketidaksepahaman, serta konflik yang dapat menurunkan kinerja organisasi. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat, misalnya, komunikasi yang tidak efektif antar unit kerja dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas administratif dan program pembangunan.

Kemampuan kerja pegawai juga mempengaruhi kinerja secara signifikan. Kemampuan kerja merujuk pada keahlian dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas, baik dari segi keterampilan teknis maupun kesiapan mental dan fisik. Siagian (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan kombinasi antara keterampilan teknis, pengetahuan, dan kesiapan psikologis untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan adaptif terhadap perubahan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki keterbatasan kemampuan kerja mungkin membutuhkan pelatihan lebih lanjut untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, kemampuan kerja berfungsi sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau bahkan melemahkan hubungan antara koordinasi, komunikasi, dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat, terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Berikut data capaian kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat:

	Sasaran Kegiatan	Nilai	Kategori
1	Peningkatan pelayanan administrasi pemerintahan	90%	Baik
2	Peningkatan efektivitas koordinasi antar unit kerja dalam penyelesaian tugas.	83%	Cukup
3	Peningkatan Fasilitas Protokol dan Komunikasi Pimpinan	90%	Baik
4	Peningkatan kualitas komunikasi publik dan layanan masyarakat.	80%	Cukup
5	Peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur	84%	Cukup

Sumber: Pra-Survei, (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa capaian kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat belum seluruhnya baik. Secara keseluruhan, mengindikasikan

terdapat masalah dalam perencanaan, pengelolaan sumber daya, dan pelaksanaan kegiatan. Ketidaktepatan dalam perencanaan mencakup penetapan target yang belum sepenuhnya matang, situasi ini menuntut evaluasi mendalam terhadap proses perencanaan dan implementasi program, serta perlunya upaya peningkatan koordinasi dan komunikasi untuk memastikan keterpaduan antar unit kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 23 Tahun 2024, Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat terdiri dari 11 bagian yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan daerah. Setiap bagian diharapkan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan fungsinya, namun seringkali muncul kendala yang menghambat pencapaian tujuan bersama. Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kelancaran proses tersebut adalah koordinasi dan komunikasi antar bagian. Ketidaksesuaian jadwal, prioritas, atau pemahaman antar unit dapat menyebabkan penundaan dan kegagalan dalam mencapai target program pembangunan daerah (Suryadi, 2020).

Dengan adanya 11 bagian yang berbeda, hubungan antar bagian saling bergantung satu sama lain. Koordinasi yang baik tidak hanya mempercepat proses pengambilan keputusan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas (Wijaya dan Hidayat, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana komunikasi yang jelas dan koordinasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja masing-masing bagian dan secara keseluruhan mempercepat pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Berdasarkan uraian di atas dan dengan melihat permasalahan serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian untuk menganalisis pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai serta memperhatikan faktor kemampuan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Suharsini Afif et.al. (2023), penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan angka dalam seluruh proses, dari pengumpulan data hingga penyajian hasil. Metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan berbagai fenomena atau situasi dengan jelas dan rinci, serta untuk mengeksplorasi masalah yang berkaitan dengan bidang pendidikan atau perilaku manusia. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang luas tentang populasi, meskipun tidak secara mendalam. Jika populasi terlalu besar, penelitian dapat menggunakan sampel yang representatif. Dalam konteks penelitian ini, peneliti berfokus pada pengumpulan data yang akurat mengenai pengaruh koordinasi, komunikasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Data primer tersebut diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 94 responden dengan Teknik penentuan sampel yaitu *simple random sampling*. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen yaitu koordinasi dan komunikasi, variabel dependen adalah kinerja pegawai, dan variabel moderasi adalah kemampuan kerja.

Uji Instrumen

Menurut Suliyanto (2018), sebuah instrumen dikatakan valid jika alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Prosedur pengujian

validitas meliputi: 1) Instrumen dianggap valid jika probabilitas (sig) $< \alpha$; sebaliknya, jika probabilitas (sig) $> \alpha$, instrumen dianggap tidak valid, 2) Penjelasan dan kesimpulan dari hasil pengujian, dan 3) Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS. Selanjutnya, uji instrumen reliabilitas. Suliyanto (2018) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan metode untuk mengevaluasi keakuratan atau konsistensi suatu alat ukur. Alat ukur dengan reliabilitas tinggi dipercaya dapat memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan. Uji reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen dapat diandalkan dalam mengumpulkan data, karena instrumen tersebut telah terbukti memiliki kualitas yang baik. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilaksanakan menggunakan program SPSS. Tingkat reliabilitas kuesioner diukur dengan rumus Alpha Cronbach, yang mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan data yang konsisten.

Uji Persyaratan Analisis Data

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data dalam suatu penelitian bersifat normal atau tidak. Dalam penelitian ini, digunakan Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test untuk mengevaluasi normalitas distribusi data dengan membandingkan nilai Sig. yang terdapat pada bagian Asymp. Sig. Uji normalitas ini akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Prosedur pengujian sebagai yaitu apabila nilai Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Apabila nilai Sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Selanjutnya uji multikolinearitas. Menurut Prena dan Muliawan (2020), tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menilai adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Penilaian ini umumnya dilakukan dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF), yang seharusnya tidak lebih dari 4 atau 5. Alfiansyah (2021) menyatakan bahwa jika nilai VIF untuk variabel independen masih dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak akan terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian tersebut. Keputusan mengenai keberadaan korelasi dalam model regresi didasarkan pada teori Ghazali (2016), yang menjelaskan bahwa: 1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel independen, 2) Jika nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari atau sama dengan 10, maka terdapat multikolinieritas di antara variabel independen.

Selanjutnya uji heteroskedastisitas. perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual tetap konsisten antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, kondisi ini disebut homoskedastisitas; sebaliknya, jika variansnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara yang sering digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Analisis ini dilakukan dengan mengamati apakah terdapat pola tertentu pada scatterplot. Jika pola teratur, seperti gelombang atau pola yang melebar dan menyempit, terlihat, hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak di sekitar angka nol pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data berikutnya ialah analisis inferensial. Teknik statistika yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mencari adanya hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap satu variabel atau lebih terhadap satu variabel dependen. Suharyadi dan Purwanto

(2009). Pada penelitian ini model regresi linear berganda dengan a dan b merupakan penduga parameter bagi α dan β , sehingga secara statistik model tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = variabel dependen
 X1 = variabel independen 1
 X2 = variabel independen 2
 α = konstanta
 β_1, β_2 = koefisien regresi.
 e = Error term atau residual

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi moderasi melibatkan variabel moderasi untuk membangun model hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel tergantung (dependen), dengan peran variabel moderasi sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Tanpa variabel moderasi, analisis ini hanya disebut analisis regresi biasa, yang masih memungkinkan untuk menganalisis hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung. Dalam regresi moderasi, semua asumsi yang berlaku dalam analisis regresi tetap diterapkan. Persamaan Regresi Model MRA (Moderated Regression Analysis) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 X_1 * Z + \beta_5 X_2 * Z + e$$

Keterangan:

Y	= variabel dependen	X2	= variabel independen 2
α	= konstanta	Z	= variabel moderasi
$\beta_1 - \beta_3$	= koefisien regresi	$X_1 * Z$	= variabel interaksi 1
X1	= variabel independen 1	$X_2 * Z$	= variabel interaksi 2
e	= error term/ residual		

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable dependent. Nilai diperoleh dari persentase nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan, yang nilainya berkisar antara 0-1 (0-100%) semakin mendekati satu maka koefisien memiliki pengaruh yang besar. Amalia, (2016).

Uji Hipotesis T (Uji Parsial)

Uji hipotesis dilakukan untuk memeriksa signifikansi dari koefisien regresi. Penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (uji parsial). Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghazali, 2016). Uji ini dilakukan dengan: 1) Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependent, 2) Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, 3) Pengujian juga dapat dilakukan dengan melalui pengamatan nilai signifikansi t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 0,05 atau 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05, dimana syarat-syaratnya adalah: 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (H_0 ditolak, H_a diterima), 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (H_0 diterima, H_a ditolak).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	56	59,57%
Perempuan	38	40,43%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 2. menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 94 responden, 56 adalah laki-laki (59,57%) dan 38 perempuan (40,43%). Dengan demikian, mayoritas responden adalah laki-laki, sementara perempuan menyumbang persentase yang lebih kecil. Total persentase mencapai 100%. Selanjutnya, gambaran umum mengenai usia pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	21	22,34%
31 Tahun – 40 Tahun	61	64,89%
41 Tahun – 50 Tahun	10	10,63%
> 50 Tahun	2	2,13%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4. di atas menyajikan distribusi responden berdasarkan kelompok usia. Dari total 94 responden, mayoritas berada dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun, dengan jumlah 61 orang atau 64,89%. Kelompok usia 20 hingga 30 tahun menyumbang 22,34% dengan 21 responden, sementara kelompok usia 41 hingga 50 tahun hanya berjumlah 10 responden (10,63%), dan kelompok usia di atas 50 tahun terdiri dari 2 responden (2,13%). Total persentase untuk seluruh kelompok usia adalah 100%. Gambaran umum mengenai masa kerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	11	11,70%
3 – 4 Tahun	20	21,28%
5 – 6 Tahun	40	42,55%
> 7 Tahun	23	24,47%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.3 di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja. Dari 94 responden, sebagian besar memiliki masa kerja antara 5 hingga 6 tahun, yaitu 40 orang atau

42,55%. Kelompok dengan masa kerja 3 hingga 4 tahun mencakup 20 responden (21,28%), sementara 23 responden (24,47%) memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun. Kelompok dengan masa kerja 0 hingga 2 tahun terdiri dari 11 responden (11,70%). Total persentase untuk semua kelompok masa kerja adalah 100%.

Hasil Uji Deskriptif

Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasa koordinasi di tempat kerja masih belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan pernyataan pertama, sebagian besar responden (44,7%) merasa informasi yang dibutuhkan untuk tugas tidak selalu disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, dengan persentase yang cukup besar (39,4%) merasa tidak setuju. Hal yang serupa terjadi pada pernyataan kedua tentang komunikasi antara atasan dan bawahan, di mana 51,1% responden mengungkapkan ketidakjelasan dalam penyampaian informasi. Pemahaman yang sama mengenai tujuan dan sasaran organisasi (pernyataan ketiga) juga tidak tercapai dengan baik, karena 45,7% responden merasa tidak setuju. Meskipun demikian, ada beberapa pernyataan yang menunjukkan hasil yang lebih positif, seperti pernyataan mengenai koordinasi dalam menghindari duplikasi pekerjaan (pernyataan keenam), di mana 57,4% responden setuju bahwa koordinasi berjalan dengan baik. Namun, secara keseluruhan, jawaban responden menunjukkan bahwa masih terdapat masalah dalam hal koordinasi di tempat kerja, terutama terkait dengan komunikasi, pemahaman tujuan bersama, dan penghindaran duplikasi pekerjaan antar bagian.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai komunikasi yang diberikan kepada 94 pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat diperoleh bahwa sebagian besar responden merasa komunikasi di tim belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan pernyataan pertama, hanya 10,6% yang merasa informasi yang disampaikan selalu jelas dan mudah dipahami, sementara 45,7% merasa kurang setuju, dan 28,7% sangat tidak setuju. Hal serupa juga terlihat pada pernyataan kedua tentang efisiensi dan ketepatan waktu komunikasi, di mana 55,3% responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam hal komunikasi yang membantu memastikan pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi, 47,9% responden menyatakan tidak setuju, sementara 12,8% sangat tidak setuju. Walaupun ada beberapa pernyataan yang mendapatkan hasil lebih positif, seperti komunikasi yang memperkuat kerjasama (pernyataan kelima) dengan 54,3% responden setuju, secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa komunikasi di tim masih sering tidak jelas, tidak efisien, dan kurang mendukung pemahaman bersama mengenai tujuan dan perencanaan organisasi.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kemampuan kerja yang diberikan kepada 94 pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat diperoleh bahwa sebagian besar responden merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup, namun masih ada beberapa tantangan dalam hal produktivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan pernyataan pertama, hanya 4,3% yang sangat setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang cukup, sementara 44,7% merasa kurang setuju dan 34% sangat tidak setuju. Hasil ini juga terlihat pada pernyataan tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan produktivitas tinggi, di mana 46,8% merasa tidak setuju. Namun, pada pernyataan tentang pembaruan pengetahuan dan kemampuan berkolaborasi, mayoritas responden menunjukkan pendapat positif dengan 53,2% merasa setuju bahwa mereka selalu memperbarui pengetahuan dan bekerja baik dalam tim. Meskipun banyak responden yang merasa cukup berkompeten dalam hal keterampilan dan motivasi, terdapat tantangan dalam hal efisiensi waktu dan kualitas hasil kerja. Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar responden memiliki keterampilan dasar yang baik, masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kinerja pegawai yang diberikan kepada 94 pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat adalah bahwa hasil jawaban

responden terkait kinerja pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa belum sepenuhnya puas dengan kinerja mereka, terutama dalam hal penyelesaian tugas tepat waktu dan efisiensi penggunaan sumber daya. Berdasarkan pernyataan pertama, 44,7% responden merasa tidak setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, sementara 35,1% sangat tidak setuju. Hal ini juga terlihat pada pernyataan kedua mengenai standar kualitas pekerjaan, dengan 43,6% responden merasa kurang setuju bahwa pekerjaan mereka memenuhi standar yang diharapkan. Namun, dalam hal kedisiplinan dan kehadiran tepat waktu, mayoritas responden, yaitu 52,1%, setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu dan mengikuti prosedur yang berlaku. Meski demikian, terdapat tantangan dalam hal pengambilan inisiatif dan penyelesaian masalah dengan cepat, yang tercermin pada pernyataan keempat dan keenam, di mana sebagian besar responden menunjukkan tingkat ketidaksetujuan. Secara keseluruhan, meskipun ada komitmen untuk mencapai target dan bekerja sama dalam tim, masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti efisiensi waktu dan kemampuan mengambil inisiatif serta menyelesaikan tugas dengan kualitas yang diharapkan.

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment dan dilakukan melalui aplikasi SPSS 25.0.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Koordinasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa semua item pernyataan terkait koordinasi (X1) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Dengan demikian, seluruh item koordinasi (X1) dianggap valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, semua item pernyataan terkait komunikasi (X2) menunjukkan nilai Sig yang kurang dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item komunikasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (Z)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, semua item pernyataan terkait kemampuan kerja (Z) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item kemampuan kerja (Z) dianggap valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas, semua item pernyataan terkait kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Setelah uji validitas maka kemudian dilakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, Z dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Koordinasi (X1)	0,842	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komunikasi (X2)	0,846	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,838	0,6000 - 0,79999	Sangat Tinggi
Kemampuan Kerja (Z)	0,820	0,4000 - 0,59999	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Koordinasi (X1), Komunikasi (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kemampuan Kerja (Z), memiliki koefisien Cronbach Alpha yang sangat tinggi, yaitu lebih dari 0,80. Ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut sangat reliabel dan konsisten. Secara rinci, variabel Koordinasi dengan koefisien Cronbach Alpha 0,837 dan Komunikasi dengan nilai 0,846 menunjukkan konsistensi yang sangat tinggi, dengan koefisien r di atas 0,80, yang menandakan bahwa keduanya sangat dapat diandalkan. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai yang memiliki koefisien Cronbach Alpha 0,838, meskipun koefisien r-nya berada pada rentang 0,60 hingga 0,80, tetap menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga pengukurannya juga dapat dipercaya. Variabel Kemampuan Kerja dengan koefisien 0,820, meskipun memiliki koefisien r di rentang 0,40 hingga 0,60, tetap tergolong dalam kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat konsisten dan andal dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Analisis statistik yang digunakan untuk melihat apakah data sudah terdistribusi dengan normal melakukan pengujian Kolmogorof Smirnov.

Tabel 11 Hasil Uji One-Sample Kolmogorof Smirnov

Test Statistic	0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.13 menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0,058 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200. Dalam hal ini, nilai p (0,200) lebih besar dari tingkat signifikansi umum 0,05. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, data yang diuji menunjukkan distribusi yang tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada data dapat diterima.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, diperiksa nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai ambang batas yang sering digunakan adalah $tolerance \geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$. Tabel 4.13 menyajikan hasil dari uji multikolinieritas.

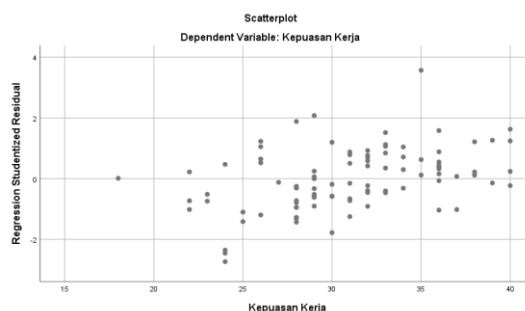
Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Koordinasi	0,469	2,111
	Komunikasi	0,469	2,111

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 12 menunjukkan bahwa tidak ada masalah signifikan terkait multikolinieritas dalam model regresi yang diuji. Nilai Tolerance untuk kedua variabel, yaitu Koordinasi dan Komunikasi, adalah 0,469, yang masih jauh lebih besar dari ambang batas 0,1. Ini mengindikasikan bahwa variabilitas masing-masing variabel independen tidak dijelaskan secara berlebihan oleh variabel lainnya, sehingga tidak ada multikolinieritas yang signifikan. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 2,111, yang juga jauh di bawah ambang batas umum 10. Ini menandakan bahwa korelasi antara Koordinasi dan Komunikasi relatif rendah, dan tidak ada gangguan serius dalam analisis regresi yang disebabkan oleh multikolinieritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami multikolinieritas yang berlebihan dan hasilnya dapat diandalkan.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan scatterplot hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa sebaran residual (studentized residual) terhadap variabel kemampuan kerja tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas, seperti pola mengerucut, melebar, atau terstruktur. Sebaran titik-titik pada grafik terlihat acak dan merata di sekitar sumbu horizontal, yang menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Meskipun demikian, untuk memastikan hasil analisis ini, sebaiknya dilakukan uji formal, seperti uji Breusch-Pagan atau White, sebagai langkah verifikasi tambahan. Jika ternyata heteroskedastisitas terdeteksi, langkah perbaikan seperti transformasi data atau penggunaan estimasi *robust standard error* dapat dilakukan untuk meningkatkan validitas model.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel indikator, yaitu koordinasi (X1) dan komunikasi (X2), untuk mengukur kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868 ^a	0,753	0,748	2,343

Sumber: data diolah tahun 2024

Tabel 13 menunjukkan hasil uji korelasi regresi berganda untuk model yang diuji. Nilai R sebesar 0,868 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dan dependen. Sementara itu, Nilai R² sebesar 0,753 berarti model ini dapat menjelaskan 75,3% variasi pada variabel dependen. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,748 menunjukkan bahwa model ini tetap memberikan penjelasan yang baik meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel independent yang digunakan. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,343 menunjukkan kesalahan prediksi yang relatif kecil, menandakan model ini dapat diandalkan meskipun ada sedikit variasi yang tidak dijelaskan. Secara keseluruhan, model regresi ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Regresi berganda: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,281	1,073		4,922	0,000		
	Koordinasi	0,362	0,053	0,516	6,783	0,000	0,469	2,131
	Komunikasi	0,476	0,087	0,417	5,486	0,000	0,469	2,131

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah tahun 2024

Hasil analisis pada Tabel 14 menunjukkan bahwa kedua variabel independen, Koordinasi dan Komunikasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji t menghasilkan nilai sebesar 6,783 untuk koordinasi dan 5,486 dengan keduanya memiliki tingkat sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengonfirmasi bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai R sebesar 0,868 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (koordinasi dan komunikasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukan bahwa variabel koordinasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dibuktikan dengan angka R² sebesar 0,753 yang berarti 75,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh koordinasi dan komunikasi, sisanya 24,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selain itu Nilai F sebesar 138,849 dan sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukan bahwa model secara keseluruhan signifikan. Koefisien B untuk Koordinasi (0,362) dan Komunikasi (0,476) menunjukkan bahwa peningkatan dalam kedua faktor ini berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai *Tolerance* (0,469) dan VIF (2,131) menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas, yang berarti kedua variabel independen dapat memberikan kontribusi independen terhadap Kinerja Pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Koordinasi dan Komunikasi berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil Analisis Moderasi Regresi

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi, yaitu kemampuan kerja (Z), untuk menilai bagaimana variabel ini dapat memoderasi dampak variabel koordinasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi moderasi yang dilakukan:

$$\text{Regresi Moderasi: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z.X_1 + b_4Z.X_2$$

Tabel 15 Hasil Uji Korelasi dengan Variabel Moderasi Variabel Z

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,885 ^a	0,784	0,771	2,230

Sumber: Data diolah tahun 2024

Tabel 15 menunjukkan bahwa hasil uji korelasi dengan variabel moderasi (Variabel Z) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,885 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (koordinasi dan komunikasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) yang dimoderasi oleh kemampuan kerja. Nilai *R Square* sebesar 0,784 menunjukkan bahwa 78,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel koordinasi, komunikasi, dan kemampuan kerja sebagai moderasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,771, setelah penyesuaian, mengindikasikan bahwa model ini tetap mampu menjelaskan sekitar 77,1% variasi kinerja pegawai. Adapun Nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,230 menunjukkan bahwa prediksi model ini cukup akurat, meskipun ada sedikit deviasi. Secara keseluruhan, model dengan variabel moderasi Z ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 16. Nilai t Regresi Interaksi Kemampuan Kerja (Z) antara Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	t-hitung	Sig
Koordinasi (X1) dimoderasi kemampuan kerja (Z)	-0,448	0,655
Komunikasi (X2) dimoderasi kemampuan kerja (Z)	0,321	0,749
Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)		

Sumber: data diolah tahun 2024

Tabel 16 menunjukkan bahwa interaksi antara Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) yang dimoderasi oleh Kemampuan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Sig. untuk keduanya lebih besar dari 0,05, yaitu 0,655 untuk Koordinasi dan 0,749 untuk Komunikasi. Maka H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun kemampuan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi dimanika hubungan antar variabel, pada kenyataannya, variabel ini tidak memiliki efek moderasi yang signifikan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini memberikan penjelasan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik koordinasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan teori kinerja Campbell (1990) yang menyatakan bahwa

koordinasi adalah salah satu faktor utama dalam mencapai sinergi organisasi. Koordinasi yang efektif dapat memastikan bahwa setiap unit kerja memahami tugasnya dan tidak terjadi duplikasi kerja yang menghambat pencapaian organisasi. Fenomena yang ditemukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat adalah adanya hambatan koordinasi antar unit kerja yang menyebabkan beberapa target kerja tidak tercapai. Hal ini tercermin dari capaian kinerja di bidang efektivitas koordinasi yang hanya berada pada kategori “cukup” (83%). Kondisi ini mendukung pentingnya peningkatan koordinasi agar setiap unit dapat bekerja secara sinergis. Penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini. Penelitian Massie, Senduk, & Laloan (2020) menunjukkan bahwa koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa perbaikan dalam koordinasi dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan aliran informasi yang jelas dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik adalah fondasi penting untuk memastikan setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Fenomena di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi antar unit kerja masih menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas administratif. Hal ini tercermin dari data capaian kinerja komunikasi publik yang berada pada kategori “cukup” (80%). Oleh karena itu, peningkatan efektivitas komunikasi menjadi salah satu prioritas perbaikan. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Anik Artawan, Imbayani, & Prayoga (2023) juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian ini, di mana komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung produktivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa koordinasi dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Ketika koordinasi berjalan lancar dan komunikasi efektif, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Menurut Campbell (1990), kombinasi koordinasi yang baik dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat, masih kurangnya koordinasi dan komunikasi yang baik menyebabkan kendala, seperti ketidaksesuaian jadwal antar unit yang dapat menghambat efektivitas penyelesaian tugas. Sementara itu penelitian Massie, Senduk, & Laloan (2020) juga mendukung hasil ini, di mana pengaruh simultan dari koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ditemukan signifikan. Oleh karena itu, perbaikan dalam kedua aspek ini dapat memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan perbaikan pada salah satu aspek saja.

Kemampuan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian moderasi, menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki peran signifikan dalam memoderasi pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Campbell (1990), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam konteks penelitian ini ketidakhadiran pengaruh kemampuan kerja sebagai moderasi dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa koordinasi

dan komunikasi lebih berhubungan dengan dimensi “kesempatan”. Berdasarkan observasi, koordinasi dan komunikasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat berada pada kategori “cukup.” Kendala seperti alur informasi yang tidak efisien dan pembagian tugas yang kurang optimal tampaknya lebih berperan dalam memengaruhi kinerja. Dengan demikian, kemampuan kerja individu tidak memberikan dampak signifikan sebagai faktor moderasi, karena tantangan utama bersifat struktural dan sistemik. Penelitian Sundari dan Zuripal (2024) mengungkapkan bahwa efektivitas komunikasi dalam organisasi tidak dimoderasi oleh kemampuan kerja, tetapi lebih oleh budaya organisasi dan mekanisme komunikasi internal yang diterapkan. Hal ini menunjukkan faktor-faktor koordinasi dan komunikasi organisasi seperti budaya kerja, sistem komunikasi yang terstruktur, dan kebijakan internal memiliki peran lebih dominan dalam menentukan efektivitas kinerja pegawai

KESIMPULAN

Penelitian tesis ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta melihat peran kemampuan kerja sebagai moderasi di Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat, dengan kesimpulan yang dapat dirangkum sebagai berikut:

- Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Peningkatan koordinasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Komunikasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Komunikasi yang efektif meningkatkan kinerja pegawai.
- Koordinasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.
- Kemampuan Kerja tidak memoderasi pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai tetap signifikan tanpa adanya moderasi kemampuan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan pemahaman bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, fokus perlu diberikan pada peningkatan koordinasi dan komunikasi, sementara faktor kemampuan kerja mungkin memerlukan pendekatan lain atau peningkatan dalam aspek yang berbeda untuk memaksimalkan pengaruhnya.

REFERENSI

- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship model of workload, work motivation, and work discipline on the performance of sharia banking employees in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>
- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(3), 7-17.
- Amalia et al. (2022). *Ekonomi Pembangunan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Antika, Nurindah Dwi, Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan pada

- Badan Pengusahaan Batam. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 1(1), 30-38. <http://ojs3.lppm-uis.org/index.php/JUMKA/article/view/147> et.al. 2021.
- Antika, Nuriah Dwi., dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 12 No. 2, Agustus 2021, Hal. 99-108
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Artawan, P. A. J., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2023). Pengaruh koordinasi, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Chien, Grace C. L., Iris Mao, Enkhzaya Nergui & Wanching Chang. 2020. The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism.
- Damayanti, Y., Effendi, M., Raberta, Y., & Azhar, R. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau. JOMB (Journal of Management and Business)
- Dimbau, Anselmus Sofia A. P. Sambul, & Wehelmina Rumawas. 2021. Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021.
- Firdaus, Marindo & Lukmanul Hakim, Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung, Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian 2020, IIB Darmajaya Bandar Lampung, 115-121, 2020.
- Fitrianto, Ichlapio. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Vol 3, No 1 Juni (2020).
- Gozali, Imam. Grace C. L. Chien, Iris Mao, Enkhzaya Nergui & Wanching Chang. 2020. The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism. ISSN: 1533-2845 (Print) 1533-2853 (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/whrh20>
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE.
- Harahap, Sandhi Fialy & Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135.
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendrayani. 2020. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. anugrah niaga jaya cabang pekanbaru." Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review 11.4: 339-350.
- Hulami, Ja'a Taufikul & Anuar Sanusi. 2024. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Sma Annida Karang Anyar Lampung Selatan. Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 6 No 7 Tahun 2024.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Lampung. Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. (2023). Peraturan Bupati Lampung Barat No. 24 Tahun 23 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.
- Lestari, Yunita Wahyu et, al. 2022. The Effect Of Motivation, Communication And Job Satisfaction On Employee Performance. International Journal of Science, Technology & Management. Universitas Labuhanbatu. Indonesia.
- Lupiyoadi, Rambat Dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. Praktikum Metode Riset Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Massie, M. R., Senduk, V., & Laloan, C. (2020). Pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lawongan Barat. Universitas Negeri Manado.
- Nurrohmat, Alfian & RiniLestari. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Riset Akuntansi.
- Gine Das Prena, I Gede Iwan Muliyan. 2020. Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Pemoderasi
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>.
- Robbins, S. P. (2021). Organizational Behavior: Managing People and Organizations (18th ed.). Pearson Education.
- Samahati, Kevin Rei. 2020. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 351 - 360
- Saputra, W. B., Juanita, J., & Nasution, S. S. 2020. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan Tahun 2018. Jurnal Kesmas Jambi, 4(1), 1-9.
- Sari, Cici Permata dan Wasiman. 2020. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store. Jurnal Ilmiah Kohesi.
- Sasongko, Rizki Catur dan Ali Zaenal Abidin. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
- Sedarmayanti. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Maranatha, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>.
- Sinambela, Sartono. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sitopu, Yoel Brando, Kevin Arianda Sitinjak & Fenny Krisna Marpaung. 2021. The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, Vol.1, Issue. 2 (2021)
- Slamet, Rokhmad. dan Sri Wahyuningsih. 2022. Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan.Kerja.
- Sudaryana, Bambang dan H.R Ricky Agusiady. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish,

- Sundari, W., & Zuripal. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta,
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). Pengantar Manajemen. Prenada Media.
- Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. ED.I. Yogyakarta: Andi.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung
- Surono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat). Jurnal Lentera Akuntansi, 5(November), 57–73.
- Sutopo, H. B. (2021). Komunikasi dalam Organisasi: Teori dan Praktik. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Sukmawati, Anita 2024. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2 No. 1 Februari 2024.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-6 Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-6 Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umakaapa & Suharli Manoma. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Maluku – Maluku Utara (Studi Kasus Pada Seluruh Cabang di Wilayah Maluku Utara) Rujia.
- Waruwu, F. 2017. Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). Jurnal Manajemen Maranatha, 16(2), 203-212
- Wibowo, A. (2020). Manajemen Komunikasi Organisasi: Perspektif dan Aplikasinya dalam Dunia Kerja. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yohanson, A.K. Lukmanul Hakim, & Sindi Puspito Sari. 2021. Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT. KMA Lampung). Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) ISSN: 2745-892x Vol. 2, No. 2, Oktober 2021
- Zainal, V.R. et al. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zuriana, Linda Septarina, dan Kristin Suwarni. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung