



PENGARUH KOORDINASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PENGEMBANGAN SPAM PROVINSI SUMSEL

¹Suci Rachma Sari, ²Luis Marnisah, ³Harsi Romli

¹Program Magister Universitas Indo Global Mandiri, Email: suci_dedeckari@yahoo.co.id

²Program Magister Universitas Indo Global Mandiri, Email: luismarnisah@uigm.ac.id

³Program Magister Universitas Indo Global Mandiri, Email: harsi@uigm.ac.id

Abstract, *The research purpose was to determine the effect of coordination, interpersonal communication and competence on the employees performance of the SPAM Development Unit in South Sumatra Province. The collected data was primary data with 50 respondents as the sample. The quantitative data was displayed in the form of table and analyzed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software version 24.0. The analysis results revealed that: (1) it was obtained a significance level of $0,001 > 0,05$ and $t. 1,750 < t. table 2,0086$ it therefore can be concluded that there was a significant effect between coordination and performance; (2) it was obtained a significance level of $0,000 < 0,05$ and $t. 1,401 < t. Table 2,0086$ it hence can be concluded that there was a significant effect of interpersonal communication on performance; (3) it was obtained a significance level of $0,000 < 0,05$ and $t. 4,384 > t. Table 2,0086$, it then can be concluded that there was a significant effect of competence on performance and; (4) it was obtained a significance level of $0,000 < 0,05$ and $F. count 23,044 > F. table 1,599$. It ultimately can be concluded that there was a significant effect coordination, interpersonal communication, and competence simultaneously on the employees performance of the SPAM development unit in South Sumatra Province.*

Keywords: *Coordination, Interpersonal Communication, Competence, Performance.*

Abstrak, *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan. Secara sendirian (partial) maupun bersama-sama (stimulan). Lokasi penelitian di Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan. Data yang dikumpulkan merupakan data primer dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Data kuantitatif ditampilkan dalam bentuk tabel dan dianalisis dengan menggunakan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 24.0. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa; (1) didapat tingkat signifikansi $0,001 > 0,05$ dan $t. hitung 1,750 < t. tabel 2,0086$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara koordinasi terhadap kinerja; (2) didapat tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t. hitung 1,401 < t. tabel 2,0086$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja; (3) didapat tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t. hitung 4,384 > t. tabel 2,0086$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja dan; (4) didapat tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F. hitung 23,044 > F. tabel 1,599$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan, koordinasi, komunikasi interpersonal, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan satuan kerja pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan*

Kata Kunci: *Koordinasi, Komunikasi Interpersonal, Kompetensi, Kinerja.*

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau

**Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumsel
Suci Rachma Sari, Luis Marnisah, Harsi Romli**

dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi Sumber Daya Manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi. (Moekijat, 2004).

Dimensi yang paling penting dalam merealisasikan tujuan organisasi adalah koordinasi. Proses koordinasi pada instansi pemerintahan seperti sulitnya mengatur pegawai dan ketidaksamaan keinginan antara atasan dan pegawai itu sendiri harus diatasi dengan cara memberikan pengetahuan tentang keorganisasian dan pelaksanaan kerja, hal ini menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melaksanakan sebuah kegiatan atau pekerjaan secara efektif dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Kreitner dan Robert, 2005).

Cangara (2011) mendefinisikan “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Sifat manusia untuk menyampaikan keinginan dan hasratnya kepada orang lain merupakan pemicu untuk melakukan komunikasi baik melalui lambang-lambang isyarat (nonverbal), lisan (verbal), maupun tulisan. Komunikasi tidak hanya berbentuk pembicaraan, wawancara, surat, laporan, telegram, tetapi juga mencakup 4 mendengarkan, melihat, merasa, dan memberi reaksi terhadap pengalaman-pengalaman dan lingkungan dimana manusia berada.

Menurut Rivai (2005 : 14) menyatakan strategis sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi sumber daya manusia dalam kemampuan teknis, konsektual, dan hubungan manusiawi. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi sumber daya manusia seperti : kompetensi berbasis input, kompetensi transpormasional, kompetensi output.

Secara umum Andersen dalam Martoyo (2003:15) mendefenisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*, ” ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu 5 posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Satuan Kerja Sistem Penyediaan Air Minum (PSPAM) Provinsi Sumatera Selatan adalah satu bentuk Satuan Kerja dibawah Kementerian PU Cipta Karya yang bergerak dibidang Air Minum. Belum terwujudnya optimalisasi Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan, apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh belum optimalnya koordinasi sesama pegawai terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga berdampak terhadap rendahnya kinerja pegawai, masih rendahnya komunikasi interpersonal antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugastugas dan tanggungjawabnya, sering terjadinya tumpang tindih tugas dan kewenangan yang diberikan atasan kepada bawahannya, sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja organisasi dan kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum 6 optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.



Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan”

Kajian Pustaka

1. Koordinasi

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2009 : 85) berpendapat bahwa koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut pendapat Moekijat, menegaskan bahwa koordinasi adalah penyelenggaraan secara teratur atau penyusunan kembali kegiatan-kegiatan yang saling bergantung dari individu-individu untuk mencapai tujuan bersama. (Moekijat, 2004 : 2). Menurut pendapat Hani Handoko, mengatakan bahwa koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi individu-individu departemen akan kehilangan pegangan atas peran mereka dalam organisasi. (Handoko: 2009 : 195).

Dari beberapa pendapat tentang pengertian koordinasi di atas, jelaslah bahwa koordinasi adalah suatu usaha dan tindakan untuk menjuruskan dan mengarahkan para pegawai agar mereka dapat melakukan kegiatan kerja pada sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan yang ingin dicapai bersama-sama. Tanpa adanya koordinasi berkemungkinan besar usaha dan kegiatan yang dilakukan tidak akan dicapai dengan tugas rutin di bidang administrasi yang banyak melibatkan unit/bagian dalam suatu organisasi.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi menurut beberapa ahli diantaranya adalah menurut Everett Rogers dalam Hafied Cangara (1998:20) Komunikasi didefinisikan sebagai “proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka”.

3. Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Van Looy, Van Dier dan Gemmel adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir. Menurut Latham dan Wexley (2002 : 2) mengatakan bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dari pengertian diatas, maka kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adapun dimensi kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.

4. Kinerja

Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Spam Provinsi Sumsel
Suci Rachma Sari, Luis Marnisah, Harsi Romli

Menurut Faisal (2005 : 16) Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang didasarkan pada penyempurnaan kegiatan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan”. Kinerja merupakan tindakan dan bukanlah suatu peristiwa karena keberhasilan melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja seseorang. Menurut Djamaluddin (2008 : 215) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan survey verifikatif melalui pengumpulan data di lapangan dan informasi langsung dari sampel, bila kita melihat dari eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. (Sekaran, 2003:161)

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012:12) bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah dari data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Sebagai suatu penelitian yang dibatasi oleh waktu dan dukungan sumber daya, maka agar tujuan penelitian dapat dicapai; maka ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut;

- a. Disiplin keilmuan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu manajemen dengan kekhususan manajemen sumberdaya manusia;
- b. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis SPSS;

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diadakan di Kota Palembang, Penelitian mengambil *locus* pada Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan, sehingga keseluruhan objek penelitian adalah Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono 2012:119).

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, seluruh personil pada Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan adalah populasi sekaligus sebagai sampel dengan menetapkan jumlah sampel sekurangnya 50 karyawan. Seluruh populasi tersebut kemudian dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian

Distribusi populasi dan sampel penelitian tesis ini dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagaimana berikut ini :

Tabel 1
Distribusi Populasi dan Sampel Penelitian Satker SPAM SumSel

No.	Unit Kerja	Populasi dan Sampel	Persentase
01	Keuangan	5	10
02	Perencanaan	15	30



03	Teknik	10	20
04	Pelaksanaan	10	20
05	Kepegawaian	10	20
Jumlah		50	100

Sumber : PSPAM Tahun 2017 (data diolah)

Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Defenisi dan Variabel

Sesuai masalah dan tujuan penelitian, variabel penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel terikat yaitu Kinerja
2. Variabel bebas yaitu meliputi Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi.

Uraian masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1). Variabel Koordinasi

Secara konseptual defenisi koordinasi adalah penyelarasan secara teratur atau penyusunan kembali kegiatan-kegiatan yang saling bergantung dari individu-individu untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan secara operasional koordinasi teridentifikasi melalui intern dan ekstern

2). Variabel Komunikasi Interpersonal

Secara konseptual Komunikasi Interpersonal adalah upaya menyampaikan informasi untuk mengirim pesan kepada orang lain dalam menentukan pendapat, menyatakan perasaan, fakta, pikiran kepada orang lain baik secara lisan/langsung, tulisan maupun menggunakan alat komunikasi yang canggih untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam menerima informasi itu sehingga dapat membuat keputusan baik kepada atasan, bawahan dan rekan sejawat dalam suatu instansi atau organisasi. Sedangkan secara operasional komunikasi interpersonal terwujud dalam bentuk formal dan informal.

3). Variabel Kompetensi

Secara konseptual, Kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan secara operasional dimensi variabel kompetensi sebagai berikut : Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman

4). Variabel Kinerja

Secara konseptual kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan secara operasional kinerja teridentifikasi melalui individu, kepribadian/ psikologis dan organisasi.

2. Rancangan Analisis Data

Setelah dilakukan tabulasi terhadap setiap butir pertanyaan/pernyataan pada setiap variabel yang diteliti, maka dilakukan analisis butir pertanyaan/pernyataan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata dari setiap butir pertanyaan/pernyataan. Dengan dilakukannya analisis butir pertanyaan maka dapat diketahui dimensi dan indikator mana yang masih lemah dari setiap instrumen variabel yang diteliti.

Untuk menganalisis data deskriptif tentang nilai indikator dan item pertanyaan setiap variabel, dipergunakan skala penafsiran sebagai berikut :

Tabel 2

Skala Penafsiran Nilai Indikator

No	Interval Nilai	Penafsiran
----	----------------	------------

Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Spam Provinsi Sumsel
Suci Rachma Sari, Luis Marnisah, Harsi Romli

1	$0 < 1,00$	Tidak Baik
2	$1,00 < 2,00$	Kurang Baik
3	$2,00 < 3,00$	Cukup Baik
4	$3,00 < 4,00$	Baik
5	$4,00 - 5,00$	Sangat Baik

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

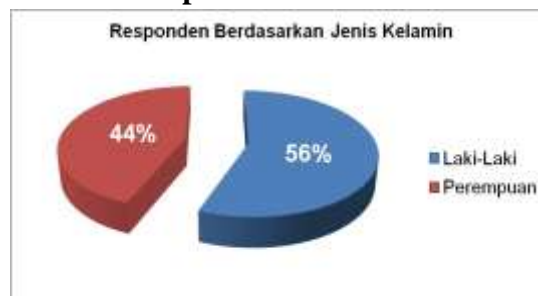
Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 24. Kemudian seluruh output dari perhitungan dalam bab ini akan dilampirkan pada halaman lampiran.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Selanjutnya, data dalam analisis ini akan disajikan dalam bentuk grafik, dengan bantuan frekuensi dan grafik dapat dilihat gambaran mengenai objek penelitian yang diperoleh. Dari kuesioner yang disampaikan kepada responden, diperoleh data umum tentang karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, latar belakang pendidikan berdasarkan status/pangkat.

Grafik 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin pada grafik 4.1 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang responden atau sebesar 56% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang responden atau sebesar 44%. Terlihat jelas bahwa jumlah laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dalam hal ini selisih antara responden laki-laki dan perempuan sebesar 12%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Grafik 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



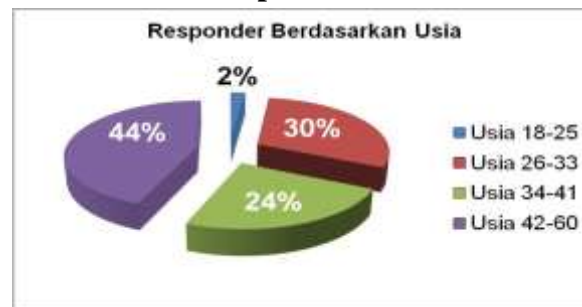
Sumber: data primer diolah 2018

Dalam grafik 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 38 orang responden atau sebesar 76%, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang respnden atau sebesar 8%, responden berpendidikan D3 sebanyak 3 orang respnden atau sebesar 6%, berpendidikan D4 sebanyak 4 orang respnden atau sebesar 8% dan sisanya berpendidikan Pascasarja (S2) sebanya 1 orang responden atau sebesar 2%. Dalam hal ini yang dominan adalah yang berpendidikan Sarjana, perusahaan mempunyai karyawan yang mempunyai pengetahuan dan wawasan yang baik dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Grafik 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: data primer diolah 2018

Dalam grafik 4.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpangkat berusia antara 46-60 tahun sebanyak 22 orang responden atau sebesar 44%, responden yang berusia antara 26-33 tahun sebanyak 15 orang respnden atau sebesar 30%, responden yang berusia antara 24-41 tahun sebanyak 12 orang respnden atau sebesar 24%, sedangkan sisanya responden yang berusia antara 18-25 tahun sebanya 1 orang responden atau sebesar 2%.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada Bab IV maka ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Satker Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,001 < 0,05$. (34,6%)
2. Variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai satker pengembangan SPAM provinsi Sumatera Selatan yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$ (13,2 %)
3. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai Satker Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$. (87,8%)
4. Secara simultan variabel koordinasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai satker pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji F dimana nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$. (57,4%) sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu pendidikan, pelatihan dan kompetensi kerja.

Saran

Beberapa saran kepada pihak-pihak terkait dengan penelitian ini. Bagi Kepala Satker Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan agar dapat lebih meningkatkan Kinerja melalui Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi yang sudah terlaksana saat ini, hal yang perlu diperbaiki yaitu :

- a. Koordinasi, beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain keputusan hasil rapat dikoordinasikan kepada instansi terkait dan dapat bekerjasama secara vertikal.
- b. Komunikasi Interpersonal, beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain keadaan komunikasi yang baik di kantor berhasil meredam kegelisahan pegawai dan komunikasi antar pegawai dengan kepala Satker berjalan dengan baik.
- c. Kompetensi, beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain berusaha mengadakan variasi dalam menyelesaikan tugas dan mengikuti diklat.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, diketahui bahwa keempat hipotesis yang diajukan semuanya diterima hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Satker Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan dapat dilakukan melalui upaya peningkatan Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi.

Daftar Pustaka

- Cangara, H. 2007 , *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djamaludin. 2008. *Revitalisasi SDM dalam menghadapi perubahan pada pasca krisis*. Gunung Agung, Jakarta.
- Faisal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cintya Press, Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Hasibuan, 2002. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert, 2005. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Latham, G.P & Wexley, KN. 2002. *Developing and Training Human Resources in Organizations*, Third Edition. Upper Saddle River, New Jersey. Prentice Hill.
- Manisah, Luis, 2019, *Hubungan Industrial; Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Deepublish.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty
- Terry, 2001. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel, 1998, *Manajemen Layanan: Pendekatan Terintegrasi*. Penerbit Pitman.



Zamzam, Fakhry, 2015, *Teknik Dasar Menulis Proposal Tesis*, Palembang: NoerFikri Offset Palembang

Zamzam, Fakhry, 2016, *Manajemen Iklim Organisasi*, Bogor: RWTC Success.

Zamzam, F., & Aravik, H. 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

Romli, Harsi, Fakhry Zamzam 2018, “The Manajerial and Strategic Implications in Improving Legislation Productivity”, *International Journal of Economic Research*, 14 2018.

Zamzam, Fakhry. 2016. “Implikasi Pengaruh Kinerja Dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Keorganisasian Terhadap Iklim Organisasi Sekretariat Dprd Di Sumatera Selatan”. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2). 2016.

**Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai Satuan Kerja Pengembangan Spam Provinsi Sumsel
Suci Rachma Sari, Luis Marnisah, Harsi Romli**