PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LUBUK LINGGAU TIMUR II

**Hero Putra Pratama1, Muhammad Yusuf2, Suyadi3**

1,2,3Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

**Email:** 1heroputra02@gmail.com, 2m.yusuf@polsri.ac.id, 3suyadi@univbinainsan.ac.id

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini yakni mendapat pengetahuan tentang pengaruh kompetensi serta komunikasi baik terpisah ataupun simultan pada kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II. Populasi dan sampel berupa gabungan seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Sukarela di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II, yaitu sejumlah 30 pegawai. Teknik pengumpulan data yang diterapkan yakni observasi, kuesioner serta analisa dokumen. Hasil penelitian diketahui, ada pengaruh kompetensi serta komunikasi baik terpisah ataupun simultan pada kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II.

***Kata kunci***—Kompetensi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the effect of competence, the effect of communication and the influence of competence on employee performance at the East Lubuklinggau II District Office. The population in this study were all employees at the East Lubuklinggau II District Office, totaling 30 employees consisting of Civil Servants and Volunteer Workers. Data collection techniques used are observation, questionnaires and document analysis. The results showed that competence has a significant effect on performance, communication has a significant effect on performance.*

***Keywords***— *Competence, Communication, Employee Performance*

# PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kinerja bagi pegawai bisa dilakukan melalui pengembangan keterampilan berbasis kompetensi serta komunikasi. Sebab, keterampilan kedua basis tersebut merupakan representasi perhatian serta atensi dari pimpinan bagi pegawai dengan kinerja bagus, rajin, dan disiplin. Kinerja pegawai termasuk elemen sangat penting didalam menstimulus tujuan organisasi instansi pemerintah, maka setiap organisasi pemerintah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya melalui perbaikan komunikasi dan peningkatan kompetensi setiap pegawainya. Implementasi kinerja dijalankan oleh SDM yang berkemampuan, berkepentingan, dan memiliki motivasi (Wibowo, 2017).

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi adalah komunikasi. Komunikasi adalah elemen penting bagi organisasi untuk saling terhubung sehingga menciptakan hubungan kerja sama yang baik. Organisasi swasta ataupun instansi pemerintah memerlukan komunikasi untuk menstimulus berbagai proses menuju rumusan utama tujuan organisasi.

Salah satu penelitian yang terkait dengan pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja yaitu riset (Zia, 2017), bahwa kompetensi hipotesis parsial mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,5%. Komunikasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi 12,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif segnifikan pada kinerja karyawan dengan, yakni 59,6%.

Hasil pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II ditemukan adanya masalah mengenai masalah kompetensi, yaitu masih kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan komputer, seperti dalam pembuatan surat atau lainnya. Beberapa pegawai ada yang tidak sesuai dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan pendidikannya seperti Sarjana Hukum melakukan sosialisasi tentang keuangan. Karena ketidaksesuaian kompetensi dengan kemampuan atau skill pegawai, berpotensi mengakibatkan komunikasi tidak efektif, berdasarkan observasi yang dilihat ketika ada acara di Kantor Kelurahan Timur II. Sedangkan komunikasi, yaitu cara menyampaikan informasi kepada penerima informasi masih belum memuaskan dan masih kurangnya tindakan dalam berkomunikasi sesuai dengan pesan yang disampaikan. Masalah mengenai kinerja yaitu akibat kurang efektifnya komunikasi maka target relisasi kinerja tidak optimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan mengukur kontribusi dan komunikasi terhadap kienerja dengan tujuan mendapat pengetahuan tentang pengaruh kompetensi serta komunikasi baik terpisah ataupun simultan pada kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II

## METODOLOGI PENELITIAN

**Tempat dan Waktu** **Penelitian**

1. **Tempat Penelitian**

Lokasi di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II. Yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No. 19 Dempo Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan.

1. **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terhitung dari bulan April 2021 hingga September 2021.

**Desain Penelitian**

Metode yang diterapkan yaitu kausal kuantitatif atau biasa disebut metode internasional. Penyebutan istilah metode internasional digunakan karena metode tersebut sudah umum diterapkan pada berbagai penelitian. Kuantitatif merupakan jenis penelitian melalui prosedur perhitungan statistik serta prosedur pengukuran serupa (Sujarweni, 2015).

**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

1. **Variabel Penelitian**
2. Kompetensi (X1) adalah variabel independen
3. Komunikasi (X1) adalah variabel independen
4. Kinerja (Y) adalah variabel dependen
5. **Definisi Operasional**

 **Tabel 1 Definisi Operasional**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Skala Pengukuran** |
| 1 | Kompetensi(X1) | Kompetensi adalah suatu wujud kemampuan individu melalui kreativitas yang bernilai jual (Fahmi, 2016) | 1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Kemampuan
4. Nilai
5. Sikap
6. Minat

(Sutrisno, 2019) | Likert |
| 2 | Komunikasi(X2) | Komunikasi adalah proses distribusi dari pihak pertama ke pihak lain yang bertujuan memahamkan beragam informasi (Supomo dan Eti Nurhayati, 2018) | 1. Pemahaman
2. Kebahagiaan
3. Pengaruh terhadap Sikap
4. Hubungan bertambah baik
5. Tindakan

(Zia, 2017) | Likert |
| 3 | Kinerja(Y) | Kinerja merupakan implementasi berbagai rencana. Implementasi kinerja dijalankan oleh SDM yang berkemampuan, berkepentingan, dan memiliki motivasi (Wibowo, 2017) | 1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat serta Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

(Wibowo, 2017) | Likert |

**Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel berupa gabungan seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Sukarela di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II, yaitu sejumlah 30 pegawai.

**Sumber Data**

Data riset ini berupa kuantitatif. Artinya variabel-variabel penelitian dinyatakan angka. Jenis data itu yakni data primer (kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau data wawancara) dan sekunder (catatan, buku, dan majalah berupa publikasi laporan keuangan, dan lain sebagainya).

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang diterapkan yaitu observasi, kuesioner serta analisis dokumen. Observasi dilaukan dengan mendatangi langsung Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II. Kuesioner berupa pertanyaan tertulis. Dan analisis dokumen yaitu berupa surat izin penelitian, data pegawai, stuktur organisasi, dokumen, dan lain-lain.

**Teknik Analisa Data**

Teknik yang diterapkan yakni uji regresi linear sederhana serta berganda, koefisien korelasi, uji t, koefisien determinasi, serta uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data kuisioner memanfaatkan SPSS melalui regresi linear sederhana bertujuan mendapat data hasil perhitungan kuisioner yang dilaukan terhadap 30 pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II.

1. **Regresi Linear Sederhana**
2. **Pengaruh Kompetensi pada Kinerja**

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompetensi pada Kinerja

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.959 | 5.891 |  | 2.539 | .017 |
| KOMPETENSI | .810 | .085 | .874 | 9.510 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil SPSS 22, 2021*

Memperhatikan tabel tersebut, didapatkan *constant* (a) =14,959 sedangkan nilai (b) = 0,810. Nilai (a) dan (b) tersebut disubstitusikan ke persamaan regresi liner sederhana.

Y = a + bX1

 Y = 14,959 + 0,810 X1

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .874a | .764 | .755 | 1.312 |
| a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI |
| b. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2021*

Dari tabel diatas, diketahui R = 0,874. Ini menandakan, Kometensi (X1) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Kompetensi terhadap Kinerja

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.959 | 5.891 |  | 2.539 | .017 |
| KOMPETENSI | .810 | .085 | .874 | 9.510 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil SPSS 22, 2021*

Memperhatikan tabel tersebut, diketahui t hitung = 9,510. Banyak responden 30, sedemikian sehingga (df) = n-k = 30-2 = 28, dan *a* = 0,05. Dengan demikian, diketahui ttabel = 1,701. Mengingat t hitung (9,510) > t tabel (1,701), maka Kompetensi berpengaruh signifikan pada Kinerja.

1. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi terhadap Kinerja

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 20.225 | 5.412 |  | 3.737 | .001 |
| KOMUNIKASI | .771 | .082 | .871 | 9.379 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2021*

Memperhatikan table tersebut, didapatkan *constant* (a) =20,225 sedangkan nilai (b) = 0,771. Nilai (a) dan (b) tersebut disubstitusikan ke persamaan regresi linier sederhana.

Y = a + bX2

Y = 20,225 + 0,771 X2

Tabel 6.Uji Koefisien Korelasi Hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .871a | .759 | .750 | 1.326 |
| a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI |
| b. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2021*

Dari tabel tersebut, diperoleh R = 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) dengan kinerja (Y) memiliki hubungan sangat kuat.

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Komunikasi terhadap Kinerja

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 20.225 | 5.412 |  | 3.737 | .001 |
| KOMUNIKASI | .771 | .082 | .871 | 9.379 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil Data SPSS 22, 2021*

Memperhatikan tabel tersebut, didapatkan t hitung = 9,379. Banyak responden 30 sedemikian sehingga (df) = n-k = 30-2 = 28, dan *a* = 0,05. Dengan demikian, diketahui ttabel = 1,701. Mengingat t hitung (9,379) > t tabel (1,701), maka Komunikasi berpengaruh signifikan pada Kinerja.

1. **Regresi Linear Berganda**

Bertujuan mendapat pengetahuan mengenai pengaruh simultan kompetensi serta komunikasi pada kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II.

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 13.329 | 5.247 |  | 2.540 | .017 |
| KOMPETENSI | .445 | .145 | .480 | 3.075 | .005 |
| KOMUNIKASI | .408 | .138 | .461 | 2.949 | .007 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2020*

Memperhatikan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi:

Y = 13,329 + 0,445X1 + 0,408X2

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .906a | .821 | .808 | 1.162 |
| a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI |
| b. Dependent Variable: KINERJA |

*Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2021*

Dari tabel tersebut, maka diperoleh R2 = 0,821 hal ini menunjukan Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) serta kinerja (Y) senilai 0,821 atau 82,1% dan setelah disesuaikan sisanya senilai 17,9% dipengaruhi variabel lain.

1. **Uji f**

Uji f ini berguna untuk pengujian pengaruh simultan Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) pada variabel tergantungnya Kinerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F atau Uji Simultan Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 167.410 | 2 | 83.705 | 61.992 | .000b |
| Residual | 36.457 | 27 | 1.350 |  |  |
| Total | 203.867 | 29 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA |
| b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI |

*Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2021*

Memperhatikan tabel diatas, diketahui Fhitung = 61,992. Banyak responden 30 sedemikian sehingga (df2) = n-k-1 = 30-2-1 = 27, dan *a* = 0,05. Sehingga diketahui ttabel = 3,35. Mengingat t hitung (61,992) > t tabel (3,35), maka dengan demikian dinyatakan ada pengaruh simultan Kompetensi serta Komunikasi pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui t hitung (9,510) > t tabel (1,701). Sehingga dapat disimpulan, Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja. Kemudian juga didapatkan t hitung (9,379) > t tabel (1,701). Sehingga komunikasi juga berpengaruh signifikan pada kinerja. Dan yang terakhir, didapatkan f hitung 61,992 > ftabel 3,35. Sehingga dapat disimpulkan, terdapat pengaruh simultan Kompetensi serta Komunikasi pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II.

# DAFTAR PUSTAKA

Arni, M. ((2015)). Komunikasi Organisasi. PT. Bumi Aksara.

Arni, M. (2015). *Komunikasi Organisasi.* PT. Bumi Aksara.

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Konsep dan Kinerja.* Mitra Wacana Media.

Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT.Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. ( (2017)). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D. Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada.

Zia, F. A. (2017). *Penaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Menggala Kabupaten tulang Bawang.* Kebijakan Dan Pelayanan Publik.

Zia, F. A. (2017). Penaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Menggala Kabupaten tulang Bawang. Kebijakan Dan Pelayanan Publik.

Zia, F. A. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Menggala Kabupaten Tulang Bawang.* Kebijakan Dan Pelayanan Publik.