



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SATUAN KERJA KOMUNIKASI DAN ELEKTRONIKA
KEMENTERIAN PERTAHANAN JAKARTA PUSAT**

***THE EFFECT OF COMMUNICATION AND COMPETENCE ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE COMMUNICATION AND
ELECTRONICS WORK UNIT OF THE MINISTRY OF DEFENSE,
CENTRAL JAKARTA***

Aji Firmansyah¹, Andri Priadi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: andri.priadi14@yahoo.com^{1*}, andri.priadi14@yahoo.com²

Article Info

Article history :

Received : 13-08-2025

Revised : 15-08-2025

Accepted : 17-08-2025

Published : 20-08-2025

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of communication and competence partially and simultaneously on employee performance at the Communication and Electronics Work Unit of the Ministry of Defense, Central Jakarta. Using quantitative methods, with a population of 60 employees and a sampling technique using total sampling or saturated sampling, namely the entire population was sampled. It can be concluded that a positive value of $t_{count} > t_{table}$ or $(9.966 > 2.002)$ was obtained. This is also reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected with H_1 accepted, this indicates that there is a significant influence between communication and employee performance. Based on the test results, a positive value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4.670 > 2.002)$ was obtained. This is also reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, this indicates that there is a significant influence between competence and employee performance. The calculation obtained on the ANOVA test obtained the F_{count} value of 275,473 while the $F_{table} (0.05)$ for $n = 57$ was 2.77. So $F_{count} > F_{table} (0.05)$ or $275,473 > 2.77$, with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, then it can be said that communication (X_1), competence (X_2) and together affect employee performance (Y)

Keywords: Communication, Competence and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Komunikasi dan Elektronika Kementerian Pertahanan Jakarta Pusat. Menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 60 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa, diperoleh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,966 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,670 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Diperoleh perhitungan pada yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 275.473 sedangkan $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ untuk $n = 57$ sebesar 2.77. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $275.473 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena



0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, komunikasi (X1), kompetensi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Komunikasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Subdit Komunikasi dan Elektronika terdiri atas Seksi Sistem Metode dan Pengendalian Inventori; dan Seksi Telekomunikasi dan Frekuensi. Seksi Sistem dan Metode dan Pengendalian Inventori selanjutnya disebut Seksi Sismet Dalinven dipimpin oleh Kepala Seksi Sistem dan Metode dan Pengendalian Inventori disebut Kasi Sismet Dalinven mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan evaluasi kebijakan dan standardisasi teknis di bidang sistem dan metode serta pengendalian inventori jasa komunikasi dan elektronika. Seksi Telekomunikasi dan Frekuensi selanjutnya disebut Seksi Telfrek dipimpin oleh Kepala Seksi Telekomunikasi dan Frekuensi disebut Kasi Telfrek mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan evaluasi kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembekalan, pemeliharaan, jasa komunikasi, elektronika, instalasi dan siber pertahanan

Perkembangan teknologi elektronika dan komunikasi di Indonesia berkembang sangat pesat, penggunaan komputer dan handphone semakin banyak, saat ini telah banyak peralatan elektronika yang dirancang dengan teknologi digital agar dapat disinkronkan dengan komputer atau mikrokontroler. Kelebihan utama dari peralatan elektronika digital ini adalah bersifat fleksibel karena dapat dikendalikan oleh sebuah perangkat lunak (software) serta pengguna dapat memodifikasi system sesuai dengan kebutuhannya. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, disingkat Kemhan RI, (dahulu Departemen Pertahanan Republik Indonesia, disingkat Dephan RI, dan sebelum itu Departemen Pertahanan dan Keamanan Republik Indonesia, disingkat Dephankam RI) adalah kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan pertahanan. Kementerian Pertahanan yang merupakan salah satu kementerian yang disebutkan secara eksplisit dalam UUD 1945. Kementerian ini tidak dapat diubah atau di bubarkan oleh presiden, karena menteri pertahanan secara bersama-sama bertindak sebagai pelaksana tugas kepresidenan jika presiden dan wakil presiden mangkat, berheti, diberhentikan, atau tidak dapat melakukan kewajibanya dalam masa jabatannya secara bersamaan. Kementerian pertahanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pertahanan dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Pegawai adalah *aset* bagi instansi itu sendiri, maka untuk mencapai tujuan instansi diperlukan memberikan perhatian lebih terhadap *assetnya* dengan mempertimbangkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* pegawai itu sendiri. diberikan instansi kepada pegawainya akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukanya. kesulitan dalam melaksanakan pekerjaanya dan tidak dapat mencapai tujuan instansi dengan optimal. Dari tabel tersebut penulis menemukan beberapa fenomena yang menjadikan rendahnya kinerja para pegawai



Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja pegawai Satuan Kerja Komunikasi dan Elektronika
Kementerian Pertahanan Jakarta Pusapada tahun 2022-2024

Indikator	Target Pencapaian	Pencapaian tahun 2022	Pencapaian tahun 2023	Pencapaian tahun 2024
1. Variabel Individu Kemampuan dan Keterampilan Fisik	100%	85%	82%	75%
2. Variabel Organisasi Sumberdaya, Kepemimpinan dan Imbalan	100%	78%	70%	70%
3. Variabel Psikologis Mental dan Persepsi	100%	75%	75%	72%
Rata- Rata	100%	79,3%	75,6%	72,3%

Sumber: Satuan Kerja Komunikasi dan Elektronika Kementerian Pertahanan Jakarta Pusat, 2025

Berdasarkan dari hasil diatas terlihat bahwa Kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dapat dilihat pada tahun 2022 total 79,3% dan pada tahun 2023 total 75,6% sedangkan tahun 2024 total 72,3% bahwa pada variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis mengalami penurunan setiap tahun, penurunan paling besar yaitu pada tahun 2024 dengan rata-rata sebesar 72,3%.

Tabel 1.2
Prasurvey Komunikasi Pegawai Satuan Kerja Komunikasi dan Elektronika
Kementerian Pertahanan Jakarta Pusat

No	Komunikasi Pegawai	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah
1	Keterbukaan					
	Saya rutin melaporkan tugas yang telah saya selesaikan kepada atasan	10	33,3%	20	66,7%	30
2	Empati					
	Atasan selalu membantu pegawai dalam bekerja jika mengalami kesulitan	19	63,3%	11	36,7%	30
3	Dukungan					
	Pegawai yang mengalami kesulitan akan dibantu pekerjaan nya oleh pegawai lain	4	13,3%	26	86,7%	30
4	Rasa Positif					
	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor	8	26,6%	22	73,4%	30
5	Kesamaan					
	Pegawai memiliki persamaan yang baik dalam bekerja	23	76,6%	7	23,4%	30

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2025)

Dapat dilihat dari survey diatas indikator keterbukaan, dukungan dan rasa positif bahwa responden menjawab dengan persentase pada indikator “keterbukaan” setuju sebesar 33,3% dan tidak setuju sebesar 66,7%. indikator “dukungan” setuju sebesar 13,6% dan tidak setuju sebesar 86,7%. indikator “rasa positif” setuju sebesar 26,6% dan tidak setuju sebesar 73,4%. Membuktikan bahwa komunikasi belum terjalin dengan baik dikarenakan banyaknya faktor yang membuat



komunikasi tersebut belum berjalan dengan semestinya, salah satu nya yaitu masih banyak pegawai yang tidak peduli terhadap sesama pegawai

Tabel 1.3
Prasurvey Kompetensi Pegawai Satuan Kerja Komunikasi dan Elektronika
Kementerian Pertahanan Jakarta Pusat

No	Kompetensi Pegawai	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah
1	Keterampilan (<i>Skill</i>)					
	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	14	46,6%	16	53,4%	30
2	Pengetahuan					
	Dengan pengetahuan yang saya miliki mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	20	66,7%	10	33,3%	30
3	Konsep Diri (sikap)					
	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	13	43,3%	17	56,7%	30
4	Sifat (<i>Trait</i>)					
	Saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap Sesama Pegawai	8	26,6%	22	73,4%	30
5	Motif					
	Saya memahami setiap berbagai macam motif pekerjaan yang diberikan	4	13,3%	26	86,7%	30

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2025)

Dapat dilihat dari survey diatas indikator keterampilan, konsep diri, sifat dan motif bahwa responden menjawab dengan persentase pada indikator “keterampilan” setuju sebesar 46,6% dan tidak setuju sebesar 53,4%. indikator “konsep diri” setuju sebesar 43,3% dan tidak setuju sebesar 56,7%. indikator “sifat” setuju sebesar 26,6% dan tidak setuju sebesar 73,4%. indikator “motif” setuju sebesar 13,3% dan tidak setuju sebesar 86,7%. Membuktikan bahwa kompetensi belum sesuai dengan harapan, masih banyak pegawai yang belum kompeten dalam bekerja.

Kajian Pustaka

1. Komunikasi

Dipayana & Heyanda (2020:11) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan pertukaran gagasan antara para administrator dan pegawai dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung

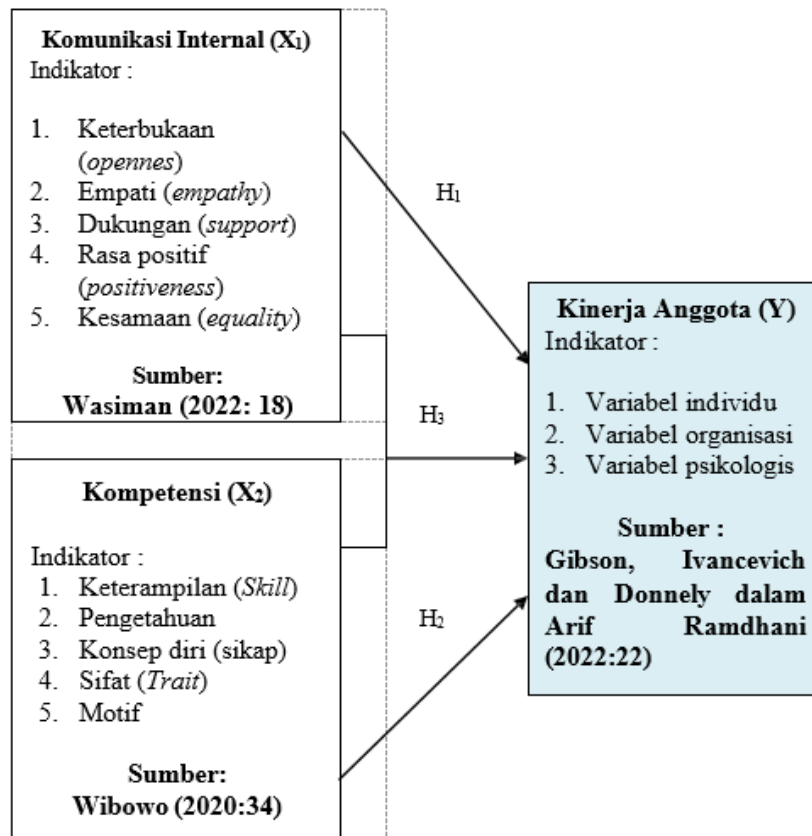
2. Kompetensi

Menurut Wibowo (2020) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Edison dkk (2020) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.



3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:67), Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Edison (2020:190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:138), “kinerja pegawai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Komunikasi (X₁) menggunakan komputer program SPSS Versi 24 *for Windows* input data variabel Komunikasi yang



merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 60 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (60-2) = 58$

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Pernyataan Komunikasi (X ₁)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 58$	Keterangan
Saya rutin melaporkan tugas yang telah saya selesaikan kepada atasan	0,701	0.2542	Valid
Saya merasa memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapat mengenai pekerjaan kepada atasan	0,715	0.2542	Valid
Atasan selalu membantu karyawan dalam bekerja jika mengalami kesulitan	0,722	0.2542	Valid
Saya memberikan saran yang baik kepada atasan jika atasan meminta saya untuk memberikan saran	0,803	0.2542	Valid
Karyawan yang mengalami kesulitan akan dibantu pekerjaan nya oleh karyawan lain	0,729	0.2542	Valid
Karyawan satu sama lain saling mendukung pekerjaan yang dilakukan	0,822	0.2542	Valid
Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan Kantor	0,724	0.2542	Valid
Hubungan karyawan dengan karyawan sangat baik dan positif	0,675	0.2542	Valid
Karyawan memiliki persamaan yang baik dalam bekerja	0,768	0.2542	Valid
Persamaan yang dimiliki karyawan cukup signifikan dalam menjalankan pekerjaan	0,698	0.2542	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Komunikasi (X₁) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.2542

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kompetensi (X₂) menggunakan komputer program SPSS Versi 24 *for Windows* input data variabel Kompetensi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 60 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (60-2) = 58$:



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Pernyataan Kompetensi (X2)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 58$	Keterangan
Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,640	0.2542	Valid
Keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu	0,701	0.2542	Valid
Dengan pengetahuan yang saya miliki mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	0,583	0.2542	Valid
Pengetahuan yang saya miliki mampu meningkatkan kinerja perusahaan	0,619	0.2542	Valid
Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	0,791	0.2542	Valid
Saya selalu bersikap tanggap dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan / atasan	0,807	0.2542	Valid
Saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap Sesama Karyawan	0,695	0.2542	Valid
Saya menanamkan sifat yang baik dan jujur dalam bekerja dan juga kepada seluruh karyawan	0,577	0.2542	Valid
Saya memahami setiap berbagai macam motif pekerjaan yang diberikan	0,758	0.2542	Valid
Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar motif keahlian yang saya miliki	0,626	0.2542	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Kompetensi (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.2542

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan komputer program SPSS Versi 24 *for Windows input* data variabel Kinerja Pegawai yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 60 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (60-2) = 58$:



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 58$	Keterangan
Saya mempunyai kualitas dapat bekerja mencapai/melebihi target.	0,738	0.2542	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kualitas yang saya miliki.	0,784	0.2542	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi dan kualitas yang baik.	0,737	0.2542	Valid
Kuantitas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu diselesaikan dengan tepat waktu	0,796	0.2542	Valid
Kuantitas dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0,688	0.2542	Valid
Saya memiliki kuantitas kerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0,759	0.2542	Valid
Saya sangat bertanggung jawab dalam menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0,745	0.2542	Valid
Saya dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	0,826	0.2542	Valid
Saya selalu bertanggung jawab setiap diberikan tugas oleh atasan.	0,843	0.2542	Valid
Saya memiliki inisiatif menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	0,780	0.2542	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.2542

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,906	0,60	Reliabilitas
Kompetensi	0,870	0,60	Reliabilitas
Kinerja Pegawai	0,922	0,60	Reliabilitas

Sumber : SPSS 24, 2024

Hasil penelitian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.8000	36.0667	40.9167
	Std. Deviation	9.19064	8.99504	8.30824
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.186	.137
	Positive	.092	.101	.137
	Negative	-.149	-.186	-.123
Test Statistic		.149	.186	.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132 ^c	.157 ^c	.117 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Variabel Komunikasi (X1) sebesar 0.132, Variabel Kompetensi (X2) sebesar 0.157, Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.117 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,170	1,481		4,842	,000		
	Komunikasi (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000	,355	2,813
	Kompetensi (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000	,355	2,813

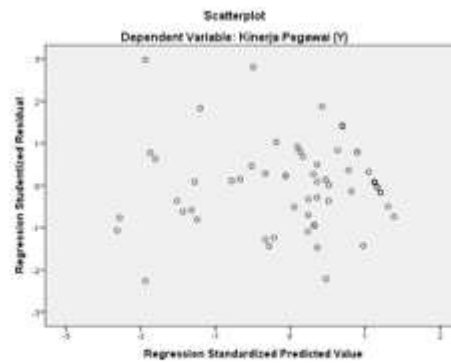
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,952 ^a	,906	,903	2,58823	2,118
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Komunikasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2,118. Pada taraf signifikan 5% dengan $(N-2)$ $N = 58$, $k = 2$ diperoleh $dL = 1.505$ dan $dU = 1.647$, maka $4 - dU = 2,353$. Karena nilai $DW = 2,118$, berada pada $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,647 < 2,118 < 2,353$, maka dapat disimpulkan **Tidak ada autokorelasi positif atau negatif**

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,170	1,481		4,842	,089
	Komunikasi (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000
	Kompetensi (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

- a. Nilai Konstanta $a = 7.170$ dapat diartikan bahwa jika , Komunikasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan bernilai nol maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar 7.170



- b. Koefesien regresi Komunikasi (X_1) $b_1 = 0.613$ dapat diartikan bahwa jika Komunikasi (X_1) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.613
- c. Koefesien regresi Kompetensi (X_2) $b_2 = 0.293$ dapat diartikan bahwa jika Kompetensi (X_2) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.293

4. Uji Koefesien Korelasi

Tabel 4.22
Korelasi Komunikasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952	.906	.903	2,58823
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_2), Komunikasi (X_1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Komunikasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) sebesar 0,952 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Komunikasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingakat hubungan yang **Sangat Kuat**.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Determinasi Komunikasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952	.906	.903	2,58823
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_2), Komunikasi (X_1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.906, hal ini menunjukan bahwa sebesar 90,6% variabel Komunikasi (X_1) dan Variabel Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 9,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji t Komunikasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,170	1,481		4,842	,089
	Komunikasi (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000
	Kompetensi (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

- Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,966 > 2.002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai
- Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,670 > 2.002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.27
Hasil Uji F Pengaruh Komunikasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3690,745	2	1845,373	275,473
	Residual	381,838	57	6,699	
	Total	4072,583	59		
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Komunikasi (X1)					

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 275.473 sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 57$ sebesar 2.77. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha 0,05$) atau $275.473 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Komunikasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut

- Maka dapat disimpulkan bahwa, diperoleh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,966 > 2.002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai



2. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperloreh nilai positif t hitung $> t$ tabel atau $(4,670 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai
3. Diperoleh perhitungan pada yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 275.473 sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 57$ sebesar 2.77. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $275.473 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, komunikasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). Manajemen Suber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aisha, Atya Nur., Pamoedji, Hardjomidjojo., dan Yassierli. 2015. *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6): 605 – 609.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2014. Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2018. *Human Resource Management, Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Handoko, T. Hani. Manajemen. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2016.
- Hasibuan, Malayu S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2018. Aplikasi Praktis Riset. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iwan Sukoco, Sri Widodo Soedarso. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.ANDI.
- Malhotra, Naresh. 2018. Basic Marketing Research. Pearson Education: England.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2017. Dasar- dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Moehariono. 2017. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muslimat A (2020) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta
- Nada Liesandani (2022) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jambi
- Nadia Oktaviana, Eka Purwanda (2024) Analisis Peran Komunikasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Cabang Retail Griya Grand “X”)
- Ndraha, Taliziduhu. 2017. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:



- Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. (2016), *Manajemen* . Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Priadi A, Sudarso A P, Taufan Wais Al Qorni (2021) *Hubungan Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Mulia Buana Bogor Jawa Barat*
- Priadi A, Tanjung Asridah Warni, Suharni Rahayu (2022) *Manajemen Komunikasi Untuk Meningkatkan Kualitas SDM DI Lingkungan Kelurahan Cirendeui Kota Tangerang Selatan*
- Rivai, Veithzal dkk. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. (2017). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siti Nur Chafidoh, Bachtiar Arifudin Husain (2020) *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan*
- Smith, Elmien., Pieter, Joubert., dan Anis, Mahomed Karodia. 2015. *The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at A Medical Devices Company in South Africa*. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 5(1): 39-87
- Stephen, Robbins (2017), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Trri Ratnaningsih, Ana Septia Rahman (2021) *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta*
- Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada. Wirman Manao (2022) *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan*
- Wiwit Sundari, Zuripal *Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Agam*