

Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kota Lubuklinggau

Hardi Mulyono, Irmaidayati, Eko Satria

Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v4i2.323>

Info artikel	A b s t r a c t
Dikirim [27 Desember 2023] Direvisi [23 Januari 2024] Diterima [25 Januari 2024] Diterbitkan [30 Januari 2024]	The problem in this study is that some employees are unable to carry out their work using a computer and there is still a lack of proficiency in carrying out their duties, how to convey information to the recipient of the information is still not satisfactory and there is still a lack of action in communicating in accordance with the message conveyed and the lack of employee responsibility in carrying out their duties so that the work they do becomes less than optimal. The methods used in this study were questionnaires and observations. The data analysis techniques used are simple regression test, correlation coefficient, t test, multiple regression test, determination test and f test. Testing the first hypothesis, namely the competency variable on employee performance, shows that competence has a significant effect on employee performance. Testing the second hypothesis, namely the communication variable on employee performance, shows that communication has a significant effect on employee performance, and testing the third hypothesis shows that competence and communication have a significant effect on employee performance. Therefore, to improve performance, employees must have competence so that they can control and have the ability to complete their tasks, supported by good communication between employees. In order for employees to work optimally to improve quality and quantity, competence needs to be considered so that their competence can continue to be improved even better. Keywords: competence; communication; employee performance
	A b s t r a k
Penulis korespondensi: Hardi Mulyono hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id	Masalah pada penelitian ini adalah beberapa pegawai ada yang tidak bisa dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan komputer dan masih kurangnya kecakapan dalam menjalankan tugas, cara menyampaikan informasi kepada penerima informasi masih belum memuaskan dan masih kurangnya tindakan dalam berkomunikasi sesuai dengan pesan yang disampaikan dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi kurang maksimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi sederhana, koefisien korelasi, uji t, uji regresi berganda, uji determinasi dan uji f. Pengujian hipotesis pertama yaitu variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis kedua yaitu variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, pegawai harus memiliki kompetensi sehingga dapat mengendalikan dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan didukung juga cara berkomunikasi dengan baik antar pegawai. Agar pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas, maka kompetensi perlu di perhatikan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus ditingkatkan lebih baik lagi. Kata kunci: kompetensi; komunikasi; kinerja pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintah tidak akan dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan (Sedarmayanti, 2019).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai berbasis kompetensi dan komunikasi, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan komunikasi merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kinerja pegawai termasuk hal yang sangat penting dalam organisasi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya, maka setiap organisasi pemerintah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya melalui perbaikan komunikasi dan peningkatan kompetensi setiap pegawainya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2017).

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah. Komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan kerja sama yang baik antara manusia yang berperan pada suatu instansi pemerintahan dan mempunyai pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Sistem komunikasi yang baik akan menentukan apakah sistem tersebut dapat memperlancar atau mempersatukan mereka. Komunikasi adalah sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena tanpa komunikasi yang baik organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Istilah komunikasi mempunyai banyak arti, bagi orang awam mungkin akan diartikan sebagai alat atau media pengirim informasi. Sedangkan bagi orang lain yang bekerja dalam organisasi, istilah komunikasi dapat juga diartikan sebagai saluran komunikasi dalam organisasi (Feriyanto, 2015).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah kompetensi. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, yang keterampilan dan kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja yang sangat baik dalam pekerjaan. (Sutrisno, 2016)

Berdasarkan observasi di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau ditemukan adanya masalah mengenai kompetensi, yaitu beberapa pegawai ada yang tidak bisa dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan komputer dan masih kurangnya kecakapan dalam menjalankan tugas, seperti menjadi pemateri dalam rapat. 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 kurang optimalnya kinerja pegawai dikarenakan kurang berjalannya kompetensi dan komunikasi, dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi kurang maksimal.

Penelitian terdahulu mengenai kompetensi dan komunikasi dilakukan oleh (Ajijah, 2021; Chairunnisa, Hutagalung, Kinanti, & Situmeang, 2021; Halawa, Manalu, Meutia, & Tanjung, 2021; Nugrahanti & Zamorano, 2022; Wasiman, 2018; Zia, 2017), hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ajijah, 2021) menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa wilayah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, Guswandi, & Sodikin, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau.

Metode penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau, yang beralamat di Jalan Padat Karya RT. 13 Kelurahan Ulak Lebar Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan. 31613. Waktu penelitian dimulai dari proses perencanaan hingga laporan selesai terhitung dari bulan Februari 2022 sampai dengan September 2022.

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau yang berjumlah 55 Aparatur Sipil Negara (V. W. Sujarweni, 2020).

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (V. W. Sujarweni, 2020). Sampel jenuh adalah sampel yang diambil secara keseluruhan karena jumlah sampel tidak lebih dari 100 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 Aparatur Sipil Negara.

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2018)	Pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, minat (Sutrisno, 2016)	Likert
2	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama ke pihak lainnya, agar pihak lainnya mengetahui dan mengerti isi inti dari informasi tersebut (Supomo & Nurhayati, 2018)	Pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, Tindakan (Zia, 2017)	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2017)	Tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif, peluang (Wibowo, 2017)	Likert

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (W. Sujarweni, 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa: (1) Observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. (2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. (3) Dokumentasi, lebih mengarah pada bukti konkret, dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dititikberatkan pada penyebaran kuesioner.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif maka peneliti melakukan penyebaran instrumen penelitian dengan test kevalidan instrumen kepada beberapa jumlah populasi, data yang diperoleh dan dianalisis dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan reliabilitasnya dengan instrumen penelitian. (Sugiyono, 2019), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas.

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang akan dilakukan terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis statistik non-parametric Kolmogorov-Sminov (K-S) dan data yang dikatakan berdistribusi normal bila p-value Kolmogorov-Sminov Test > 0,1.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018). Pada output, jika nilai signifikan Deviation from Linearity pada ANOVA table lebih besar dari 0,05, maka hubungan independen dan dependen bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 20 (Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji F (simultan).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau;
 H2 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau;
 H3 : Diduga kompetensi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau.

Hasil dan diskusi

Item pernyataan dalam hal ini dilakukan pengujian dengan uji validitas. Data yang diuji berasal dari variabel bebas yaitu kompetensi, komunikasi dan variabel terikat kinerja. Hasil dari validitas semua indikator dalam setiap item pernyataan terhadap hasil yang diperoleh dari 20 orang Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila $\text{correlated item total correlation (skor korelasi)} > r_{\text{tabel}} 0,444$ dengan alpha 5%. Perhitungan ini menggunakan bantuan program SPSS 22.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Nilai R_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05, n = 20$	Ket
1	Pernyataan 1	0.766	0,444	Valid
2	Pernyataan 2	0.953	0,444	Valid
3	Pernyataan 3	0.870	0,444	Valid
4	Pernyataan 4	0.901	0,444	Valid
5	Pernyataan 5	0.817	0,444	Valid
6	Pernyataan 6	0.710	0,444	Valid
7	Pernyataan 7	0.792	0,444	Valid
8	Pernyataan 8	0.953	0,444	Valid
9	Pernyataan 9	0.870	0,444	Valid
10	Pernyataan 10	0.901	0,444	Valid
11	Pernyataan 11	0.766	0,444	Valid
12	Pernyataan 12	0.694	0,444	Valid

Dari hasil data pengujian validitas pada tabel diatas dapat terlihat bahwa secara keseluruhan variabel kompetensi memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan (0,05 dan $n=20$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,444$. Dengan adanya hasil uji validitas pada tabel maka dinyatakan bahwa semua variabel kompetensi adalah valid, karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada tingkat signifikan 5% sehingga dari 12 item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini dan semua indikator-indikator dalam variabel tersebut diperoleh hasil nilai diatas $> 0,444$. Maka semua item pernyataan instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komunikasi

No	Pernyataan Variabel	Nilai R_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05, n = 20$	Ket
1	Pernyataan 1	0.789	0,444	Valid
2	Pernyataan 2	0.888	0,444	Valid
3	Pernyataan 3	0.705	0,444	Valid
4	Pernyataan 4	0.793	0,444	Valid
5	Pernyataan 5	0.635	0,444	Valid
6	Pernyataan 6	0.907	0,444	Valid
7	Pernyataan 7	0.866	0,444	Valid
8	Pernyataan 8	0.733	0,444	Valid
9	Pernyataan 9	0.789	0,444	Valid
10	Pernyataan 10	0.898	0,444	Valid

Dari hasil data pengujian validitas pada tabel diatas dapat terlihat bahwa secara keseluruhan variabel komunikasi memiliki nilai r hitung $>$ r_{tabel} dengan taraf signifikan (0,05) dan $n=20$ diperoleh $r_{tabel} = 0,444$. Dengan adanya hasil uji validitas pada tabel maka dinyatakan bahwa semua variabel komunikasi adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% sehingga dari 10 item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini dan semua indikator-indikator dalam variabel tersebut diperoleh hasil nilai diatas $> 0,444$, Maka semua item pernyataan instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan Variabel	Nilai R_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05, n = 20$	Ket
1	Pernyataan 1	0.745	0,444	Valid
2	Pernyataan 2	0.938	0,444	Valid
3	Pernyataan 3	0.880	0,444	Valid
4	Pernyataan 4	0.878	0,444	Valid
5	Pernyataan 5	0.861	0,444	Valid
6	Pernyataan 6	0.761	0,444	Valid
7	Pernyataan 7	0.774	0,444	Valid
8	Pernyataan 8	0.938	0,444	Valid
9	Pernyataan 9	0.880	0,444	Valid
10	Pernyataan 10	0.878	0,444	Valid
11	Pernyataan 11	0.745	0,444	Valid
12	Pernyataan 12	0.725	0,444	Valid
13	Pernyataan 13	0.861	0,444	Valid
14	Pernyataan 14	0.761	0,444	Valid

Dari hasil data pengujian validitas pada tabel diatas dapat terlihat bahwa secara keseluruhan variabel kinerja memiliki nilai r hitung $>$ r_{tabel} dengan taraf signifikan (0,05) dan $n=20$ diperoleh $r_{tabel} = 0,444$. Dengan adanya hasil uji validitas pada tabel maka dinyatakan bahwa semua variabel kinerja pegawai adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% sehingga dari 14 item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini dan semua indikator-indikator dalam variabel tersebut diperoleh hasil nilai diatas $> 0,444$, Maka semua item pernyataan instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan 100% reliabel jika alpha (cronbach alpha) pada taraf signifikan 5% (0,05). Dari hasil olahan data dengan menggunakan uji realibility analisis menunjukkan bahwa semua data dapat dinyatakan reliabel, ini dilihat dari nilai alpha yang diperoleh $> 0,444$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel Pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	r_{tabel} $n = 20$	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	0,968	0,444	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,954	0,444	Reliabel
Kinerja (Y)	0,971	0,444	Reliabel

Uji reliabilitas tabel diatas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Dari hasil uji reabilitas dapat dilihat korelasi skor variabel kompetensi nilai koefisien Cronbach Alpha r hitung (0,968) > r tabel (0,444), variabel komunikasi nilai koefisien Cronbach Alpha r hitung (0,954) > r tabel (0,444) dan variabel kinerja nilai koefisien Cronbach Alpha r hitung (0,971) > r tabel (0,444). Hasil olahan data menunjukkan bahwa indikator dalam variabel menunjukkan bahwa data dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada peneliti selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan tabel test of normality dengan menggunakan Kolomongrov-Smirnov nilai sign > 0,05, maka data berkontribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Kompetensi	Komunikasi	Kinerja
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.42	39.96	41.31
	Std. Deviation	5.127	3.139	2.987
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.105	.107
	Positive	.100	.095	.090
	Negative	-.076	-.105	-.107
Test Statistic		.100	.105	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.193 ^c	.174 ^c

Hasil pada tabel diatas menunjukkan Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel Kompetensi 0,200, sig untuk variabel Komunikasi 0,193, sig untuk variabel Kinerja memiliki nilai 0,174 karena ketiganya > 0,05, maka variabel kompetensi, komunikasi dan kinerja memiliki distribusi data yang normal.

2. Uji Linearitas

Salah satu asumsi analisis regresi adalah linieritas. Maksudnya apakah garis regresi X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Kompetensi Terhadap Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Kompetensi *	Between Groups	(Combined)	377.865	18	20.992	7.275	.000
		Linearity	304.936	1	304.936	105.676	.000
		Deviation from Linearity	72.929	17	4.290	1.487	.155
	Within Groups		103.881	36	2.886		
	Total		481.745	54			

Dapat dilihat hasil uji linieritas pada tabel di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Hasil yang dapat dikatakan linier apabila sig. Deviation From Linierity lebih besar dari > 0,05 melihat dari hasil pengolahan data primer yang diolah tersebut, bahwa nilai Kompetensi dan Kinerja dengan Deviation from linierity 0,155 > 0,05 mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel Kompetensi bersifat linier.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas Komunikasi Terhadap Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Komunikasi *	Between Groups	(Combined)	413.121	13	31.779	18.986	.000
		Linearity	378.357	1	378.357	226.052	.000
		Deviation from Linearity	34.764	12	2.897	1.731	.095
	Within Groups		68.624	41	1.674		
	Total		481.745	54			

Dapat dilihat hasil uji linieritas pada tabel di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Hasil yang dapat dikatakan linier apabila sig. Deviation From Linierity lebih besar dari $> 0,05$ melihat dari hasil pengolahan data primer yang diolah tersebut, bahwa nilai Komunikasi dan Kinerja dengan Deviation from linierity $0,095 > 0,05$ mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel Komunikasi.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS (statistic product and servis solution) melalui pengolahan data yang didapat dari kuesioner dengan metode persamaan umum regresi linier sederhana bertujuan untuk meneliti sejauh mana Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.794	2.264		8.744	.000
Kompetensi	.464	.048	.796	9.561	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana. Diperoleh nilai constant (a) = 19,794 sedangkan nilai (b) = 0,464. Dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana yaitu: $Y = 19,794 + 0,464 X_1$, dimana: a = nilai konstanta sebesar 19,794 menyatakan bahwa jika Kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel Kinerja sebesar 19,794. b = koefisien regresi sebesar 0,464 artinya variabel Kompetensi berbuah 1 satuan, maka nilai b = variabel Kinerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,464.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.626	1.826

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara Kompetensi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,796$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat, berdasarkan pedoman untuk memberikan imprestasi terhadap koefisien korelasi.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Kompetensi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.794	2.264		8.744	.000
Kompetensi	.464	.048	.796	9.561	.000

Dari tabel diatas menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 9,561. Dengan jumlah sampel 55 ditemukan $(df) = n-k = 55-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk ttabel pada tingkat 53 adalah sebesar 1,674. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karena t hitung $(9,561) > t$ tabel (1,674).

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.604	2.427		3.133	.003
Komunikasi	.843	.061	.886	13.927	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana. Diperoleh nilai constant (a) = 7,604 sedangkan nilai (b) = 0,843. Dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana yaitu: $Y = 7,604 + 0,843 X_2$, dimana a = nilai konstanta sebesar 7,604

menyatakan bahwa jika Komunikasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai kinerja sebesar 7,604. $b =$ koefisien regresi sebesar 0,843 artinya variabel komunikasi berbuah 1 satuan, maka nilai $b =$ variabel kinerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,843.

Tabel 13. Uji Koefisien Korelasi Hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.781	1.397

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara Komunikasi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,886$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X_2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $R=0,886$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat, berdasarkan pedoman untuk memberikan imprestasi terhadap koefisien korelasi.

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Komunikasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.604	2.427		3.133	.003
	Komunikasi	.843	.061	.886	13.927	.000

Dari tabel diatas menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 13,927. Dengan jumlah sampel 55 ditemukan $(df) = n-k = 55-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk ttabel pada tingkat 53 adalah sebesar 1,674. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena thitung ($13,927$) > t tabel ($1,674$).

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari 2 variabel bebas yaitu Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau.

Tabel 15. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.197	2.022		3.559	.001
	Kompetensi	.209	.042	.358	4.951	.000
	Komunikasi	.611	.069	.642	8.879	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 7,197 + 0,209X_1 + 0,611X_2$, artinya:

- Nilai konstanta sebesar $a = 7,197$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila kompetensi dan komunikasi sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja adalah 7,197. Dengan kata lain jika kompetensi dan Komunikasi nilainya nol berarti besarnya variabel kinerja adalah sebesar 7,197.
- $b_1 = 0,209$ adalah besarnya koefisien regresi variabel kompetensi, yang berarti sikap peningkatan (penambahan) variabel kompetensi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,209. Jika variabel kompetensi cenderung meningkat maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya.
- $b_2 = 0,611$ adalah besarnya koefisien regresi variabel komunikasi, yang berarti sikap peningkatan (penambahan) variabel Komunikasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,611. Jika variabel komunikasi cenderung meningkat maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

Untuk mengukur besarnya presentase variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.849	1.162

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,854$ hal ini menunjukkan variabel kompetensi, komunikasi dan kinerja sebesar 0,854 atau

85,4% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas kompetensi, komunikasi terhadap variabel tergantungnya kinerja. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantungnya kinerja maka model persamaan regresi untuk masuk dalam kriteria sesuai atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka hal itu akan masuk dalam kategori tidak sesuai atau not fit.

Tabel 17. Hasil Uji F atau Uji Simultan Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.476	2	205.738	152.249	.000 ^b
	Residual	70.269	52	1.351		
	Total	481.745	54			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 152,249 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $df\ 2\ (n-k) = 55-2-1=52$ (n adalah jumlah data). Dengan demikian hasil diperoleh untuk Fhitung pada tingkat 52 adalah 3,18. Maka kriteria kinerja adalah Fhitung $152,249 > F_{tabel}\ 3,18$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh simultan antara kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 19,794 + 0,464X_1$ nilai konstanta sebesar 19,794 menyatakan bahwa jika kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel kinerja sebesar 19,794, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,464 artinya variabel kompetensi berbuah 1 satuan, maka nilai variabel kompetensi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,464.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara kompetensi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,796$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dengan kinerja mempunyai hubungan yang kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 9,561. Dengan jumlah sampel 55 ditemukan (df) = $n-k = 55-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 53 adalah sebesar 1,674. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung}\ (9,561) > t_{tabel}\ (1,674)$.

Hal ini berarti variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu (Anggraeni, 2018; Fadilah, Hidayati, & Noor, 2017; Khakim, Edris, & Sumekar, 2022; Syopwani, 2017; Zia, 2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan adalah kompetensi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Metode yang digunakan secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 18 untuk perhitungan model regresi linier. Hasil pengujian menunjukkan 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 menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,6% (Zia, 2017).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 7,604 + 0,843X_2$ nilai konstanta sebesar 7,604 menyatakan bahwa jika komunikasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel komunikasi sebesar 7,604 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,843 artinya komunikasi berbuah 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 7,604.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara komunikasi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,886$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 13,927. Dengan jumlah sampel 55 ditemukan ($df = n-k = 55-2 = 53$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk ttabel pada tingkat 53 adalah sebesar 1,674. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (13,927) > t_{tabel} (1,674)$.

Hal ini berarti variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu (Agatha, Suddin, & Sriwidodo, 2020; Ajijah, 2021; Kiswanto, 2010; Marpaung, Namirah, Usandra, Putra, & Monica, 2020; Maulida, 2018; Rahyono & Alansori, 2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. Jurnal Manajemen. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 183 orang dengan jumlah sampel 112 orang. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dan diolah menggunakan SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa wilayah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor (Ajijah, 2021).

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan dengan persamaan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 7,197 + 0,209X_1 + 0,611X_2$. Nilai konstanta sebesar $a=7,197$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel kompetensi dan komunikasi sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja adalah 7,197. Dengan kata lain jika kompetensi dan komunikasi nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah sebesar 7,197. $b_1=0,209$ adalah besarnya koefisien regresi variabel kompetensi, yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel kompetensi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,209. Jika variabel kompetensi cenderung meningkat maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya. $b_2=0,611$ adalah besarnya koefisien regresi variabel komunikasi, yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel komunikasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,611 adalah besarnya koefisien regresi variabel komunikasi, yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel komunikasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,611.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R^2=0,854$ hal ini menunjukkan variabel kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja sebesar 0,854 atau 85,4% dan setelah disesuaikan nilai sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai F, diperoleh nilai fhitung sebesar 152,249 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha=5\%$ dan $df_2 (n-k-1) = 55-2-1 = 52$ (n adalah jumlah data). Dengan demikian hasil diperoleh untuk Ftabel pada tingkat 52 adalah 3,18 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi dan komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu (Ajijah, 2021; Wasiman, 2018; Zia, 2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan adalah kompetensi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Metode yang digunakan secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 18 untuk perhitungan model regresi linier. Hasil pengujian menunjukkan 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 menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,6% (Zia, 2017).

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau.

Penelitian ini merekomendasikan pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau yaitu: Agar Pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas, maka kompetensi perlu di perhatikan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus ditingkatkan lebih baik lagi. Kinerja akan maksimal apabila didukung oleh kebijakan-kebijakan yang diberikan pimpinan sebagai penghargaan atau rasa peduli perusahaan terhadap hasil kerja pegawai.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa factor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain: Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Jumlah responden yang hanya 55 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- Agatha, S., Suddin, A., & Sriwido, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *E-Journal Unsiri*, 14(1).
- Ajjah, J. H. dan E. S. (2021). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa*. 13(2), 232–236.
- Anggraeni, U. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang). *IAIN Salatiga*, 1(1).
- Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35517>
- Fadilah, R., Hidayati, S., & Noor. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin*. Universitas Banjarmasin.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A. dan E. S. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196.
- Khakim, L., Edris, M., & Sumekar, K. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk keluarga Berencana. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis Universitas Muria Kudus*, 1(1).
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis Riset*, 6(1), 1429–1439.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>

- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Nugrahanti, T. P., & Zamorano, M. A. (2022). Dampak Kinerja Auditor di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1).
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26–35. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.90>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Jakarta: Pustaka Buku.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Syopwani. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 2(1), 125–131.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 19–30.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok.
- Zia, F. A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Menggala Kabupaten Tulang Bawang. *Kebijakan Dan Pelayanan Publik*.