

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN BOGOR

Marshanda Annisa Devianti¹

Email : marshandaan02@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Dede Andi²

Email : dosen02463@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 63 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dengan persamaan regresi sederhana $Y = 5,080 + 0,879X_1$, koefisien korelasi 0,902, kontribusi pengaruh sebesar 81,3% serta uji t sebesar $t_{hitung} (16,291) > t_{tabel} (1,670)$ dan signifikan $(0,000) < 0,05$. Terdapat juga pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dengan persamaan $Y = 7,588 + 0,832X_2$, koefisien korelasi 0,869, kontribusi pengaruh sebesar 75,5% serta uji t sebesar $t_{hitung} (13,708) > t_{tabel} (1,670)$ dan signifikan $(0,000) < 0,05$. Secara simultan, Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan persamaan regresi berganda $Y = 3,482 + 0,583X_1 + 0,335X_2$, nilai koefisien korelasi 0,918, kontribusi pengaruh sebesar 84,3%. Serta Nilai F_{hitung} sebesar 161,314 $> F_{tabel} 3,150$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a positive and significant influence of competence and communication on employee performance at the National Unity and Political Agency of Bogor Regency, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative method with a sample 63 employees. The sampling technique used is saturated sampling. Data collection techniques include observation and questionnaires. The data analysis techniques used in this research consist of validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that there is a positive and significant partial influence of competence on employee performance, with a simple regression equation of $Y = 5,080 + 0,879X_1$, a correlation coefficient of 0,902, a contribution effect of 81,3%, and t-test $(16,291) > t\text{-table} (1,670)$, with a significance value of $0,000 < 0,05$. There is also a positive and significant partial influence of communication on employee performance, with a regression equation of $Y = 7,588 + 0,832X_2$, a correlation coefficient of 0,869, a contribution effect of 75,5%, and t-test $(13,708) > t\text{-table} (1,670)$, with a significance value of $0,000 < 0,05$. Simultaneously, competence and communication have a positive and significant effect on employee performance, as demonstrated by the multiple regression equation $Y = 3,482 + 0,583X_1 + 0,335X_2$, a correlation coefficient of 0,918, a contribution effect of 84,3%, and F-table $(161,314) > F\text{-table} (3,150)$, with a significance value of $0,000 < 0,05$. This indicates that both variables simultaneously influence employee performance positively and significantly.

Keywords: Competence, Communication, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di zaman yang semakin berkembang pesat ini suatu lembaga tentunya membutuhkan manajemen yang baik dan tepat agar tujuan lembaga tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk suatu instansi atau lembaga karena sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya lembaga menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu lembaga dalam proses mencapai keberhasilannya mulai dari merencanakan, mengelola, mengendalikan sampai mengevaluasi suatu lembaga untuk mencapai tujuan atau keberhasilan yang diinginkan.

Keberhasilan lembaga yang harus dicapai tersebut dibutuhkan tindakan dari lembaga bersangkutan untuk memastikan bahwa pegawai yang dipekerjakan adalah pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi dan bisa bekerja dengan jangka waktu yang ditentukan. Pegawai yang berkualitas dapat diukur dari hasil yang diberikan, semakin sempurna hasil kerja yang diberikan maka kinerja makin baik dan optimal. Pegawai juga harus mampu menyelesaikan tugas atau target yang diberikan dengan jangka waktu yang ditentukan, tidak menunda-nunda atau dikerjakan di hari berikutnya. Dengan adanya pegawai yang baik, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan memberikan kontribusi yang optimal sehingga suatu lembaga mendapatkan hasil kerja atau kinerja pegawai yang memuaskan dan tidak tertinggal di zaman yang semakin ketat ini.

Pegawai merupakan investasi penting untuk suatu lembaga yang perlu dijaga, diolah dan dikembangkan agar mereka memberikan kontribusi atau kinerja yang optimal sehingga kedepannya suatu lembaga bisa mengevaluasi dan melakukan tindakan agar kinerja pegawai tersebut bisa menghasilkan hasil kerja 100% sesuai standar tanpa ada kesalahan. Pegawai yang belum memberikan hasil kinerja yang baik diduga karena beberapa hal, misalnya karena kurangnya kualitas diri yang dimilikinya, kurangnya kuantitas atau jumlah yang dihasilkan, lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya penekanan biaya, kurangnya pengawasan yang diberikan, serta diduga karena hubungan antar pegawai yang tidak baik atau tidak rukun.

Penulis mengambil objek penelitian pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang merupakan Lembaga pemerintahan yang beralamat di Jalan KSR Dadi Kusmayadi No.41, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914 yang berfokus pada bermacam aspek politik, perencanaan kebijakan publik, serta mendukung pembentukan dan pengembangan organisasi politik untuk menjaga persatuan dan keberagaman di kabupaten Bogor. Pada intinya, Bakesbangpol adalah lembaga pemerintahan yang berperan dalam membantu masyarakat untuk menangani konflik sosial yang terjadi. Keberhasilan Bakesbangpol sangat bergantung pada kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya kompetensi dan komunikasi pegawai. Kompetensi ialah pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap perilaku yang tinggi dan berguna untuk

keberhasilan diri sendiri maupun suatu lembaga yang mempekerjakannya. Sedangkan komunikasi ialah proses penyampaian informasi agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya, dengan pemahaman yang tepat agar tidak terjadinya kesalahpahaman dan kinerja yang dihasilkan semakin optimal.

Kinerja pegawai yang baik adalah ketika pegawai tersebut mampu menjaga reputasi dan kualitas dirinya sendiri dengan cara bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan guna memperoleh penghargaan, balas jasa, pengembangan karier dan keberhasilan lembaga. Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan observasi awal dari hasil data penilaian kinerja tahun 2022-2024 pada Bakesbangpol ditemukan dugaan isu permasalahan kinerja pegawai yang belum maksimal atau jauh dari target yang diinginkan disebabkan oleh beberapa hal, yang pertama hanya ada 77,33% dari bobot 100% diduga karena kurangnya kualitas (mutu) pegawai dalam bekerja, contohnya masih ada pegawai yang tak selalu bisa menghasilkan hasil kerja 100% sesuai standar yang ada, masih ada yang melakukan kesalahan dalam tugas-tugas rutin karena kurang memperhatikan detail atau teliti yang nantinya akan membutuhkan perbaikan berkali-kali sehingga waktu, biaya, dan tenaga yang dikeluarkan jadi lebih banyak. Kedua, hanya ada 82,33% dari 100% total rata-rata yang dicapai diduga karena waktu (jangka waktu) yang disepakati tidak bisa dipenuhi, contohnya masih ada pegawai yang lambat saat proses mengerjakan tugasnya karena tidak semua pegawai memiliki kecepatan atau ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sesuai jangka waktu sudah ditentukan tanpa menunda pekerjaan tersebut atau dikerjakan hari berikutnya. Ketiga, karena adanya penekanan biaya yang belum dipatuhi acuan anggaran biaya yang sudah ditetapkan, sehingga pegawai dianggap kinerjanya yang diberikan kurang baik. Berikut ini terlampir tabel penilaian kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor dari tahun 2022-2024

Tabel 1.1
 Hasil Data Penilaian Kinerja
 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor
 Tahun 2022-2024

No	Faktor Penilaian	Bobot	Skor Rata-Rata			Total	Ket
			2022	2023	2024		
1.	Kualitas (Mutu)	100%	75%	77%	80%	77,33%	Belum maksimal
2.	Kuantitas (Jumlah)	100%	81%	83%	85%	83%	Belum maksimal
3.	Waktu (Jangka Waktu)	100%	80%	82%	85%	82,33%	Belum maksimal
4.	Penekanan Biaya	100%	81%	82%	85%	82,67%	Belum maksimal
5.	Pengawasan	100%	80%	85%	90%	85%	Belum maksimal
6.	Hubungan Antar Pegawai	100%	85%	87%	90%	87,33%	Belum maksimal
Total Skor			81%	83%	86%		

Sumber: Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat kita lihat bahwa selama 3 tahun terakhir Bakesbangpol masih belum mencapai bobot yang ditargetkan yaitu 100%. Artinya, kinerja pegawai di Bakesbangpol terdapat fenomena atau isu permasalahan yang terjadi sehingga hasil kerja yang diberikan belum optimal. Dari keenam faktor penilaian diatas skor terendah diantaranya adalah karena fenomena

kualitas, waktu (jangka waktu) dan penekanan biaya. Pada “kualitas (mutu)” terdapat skor yang mencapai 75% di tahun 2022, 77% di tahun 2023, hingga 80% di tahun 2024, dengan skor rata-rata yaitu 77,33%. Lalu pada fenomena “Kuantitas (Jumlah)” di tahun 2022 mencapai 80%, di tahun 2023 mencapai 82%, dan 2024 mencapai 85% dengan total rata-rata 82,33%. Pada fenomena “waktu (jangka waktu)” yaitu dengan total skor 82,33%, dengan capaian di tahun 2022 yaitu 80%, tahun 2023 yaitu 82%, lalu di tahun 2024 meningkat menjadi 85%. Kemudian pada “penekanan biaya” di tahun 2022 mencapai 81%, tahun 2023 mencapai 82% dan 2024 mencapai 85% dengan total 82,67%. Dari “pengawasan” di tahun 2022 mencapai 80%, 2023 mencapai 85%, dan di tahun 2024 meningkat yaitu 90%, dengan total skor rata-rata 85%. Terakhir “hubungan antar pegawai” dengan total skor rata-rata 87,33% dengan capaian di tahun 2022 yaitu 85%, tahun 2023 yaitu 87%, di tahun 2024 yaitu 90%.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi adalah salah satu hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja agar bisa mendapatkan keberhasilan kinerja yang optimal. Menurut Wibowo (2018:271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Kompetensi yang harus dimiliki pegawai ialah dengan memiliki pengetahuan yang baik agar bisa meningkatkan efisiensi, kemampuan atau keterampilan yang maksimal serta memiliki sikap perilaku yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan antara variabel kompetensi dan disiplin kerja kinerja pegawai Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.

Rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai merupakan permasalahan yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga. Kurang maksimalnya kompetensi yang dimiliki pegawai diduga terjadi karena beberapa hal, yang pertama karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai diduga terjadi karena kurangnya pemahaman dan rendahnya kepercayaan diri. Meskipun Bakesbangpol sudah memberikan informasi yang cukup, sebanyak 97% pegawai masih merasa ragu terhadap pengetahuan yang dimilikinya, belum sepenuhnya mengerti tugas dan terkadang mereka tidak yakin cara mereka dalam menyelesaikan tugas. Lalu sebanyak 93% pegawai merasa keterampilan/kemampuan yang dimilikinya masih kurang. Misalnya, meskipun tugas yang diberikan bisa diselesaikan, namun sebenarnya mereka belum mampu mengelola waktu dan tugasnya dengan efektif, mereka belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara

bersamaan sehingga terkadang mereka perlu menunda pekerjaan lainnya dan kesulitan mengatur prioritas. Hal ini merupakan indikasi jelas bahwa mereka masih kurang terampil dalam mengelola waktu dan prioritas. Terakhir, sebanyak 60% pegawai memiliki sikap/perilaku yang kurang patuh terhadap aturan yang ada, hal ini diduga karena peraturan yang ada dianggap memperlambat atau menghambat efisiensi mereka dalam bekerja, Akibatnya banyak dari mereka yang lebih memilih menggunakan cara kerja sendiri yang lebih praktis dan cepat. Jika kebiasaan ini terus dilakukan, bisa menimbulkan permasalahan baru seperti penurunan kualitas kerja, ketidaksesuaian proses, serta meningkatkan resiko kesalahan yang dapat mempengaruhi reputasi dan keberhasilan Bakesbangpol.

Kompetensi pegawai yang tinggi tidak hanya berguna untuk dirinya sendiri agar bisa memenuhi kebutuhan akan pengakuan, kebutuhan prestasi, upah yang layak, dan kesempatan untuk berkembang saja, namun juga untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sehingga lembaga tempat pegawai bekerja memperoleh keberhasilan yang diinginkan. Maka dari itu, penting bagi Bakesbangpol untuk lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai. Namun sayangnya, berdasarkan hasil prasurvey kompetensi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor tahun 2024 masih ditemukan kompetensi pegawai yang kurang. Berikut ini penulis lampirkan prasurvey dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden.

Tabel 1. 2

Hasil Pra survey Kompetensi
 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor
 pada tahun 2024

No	Pertanyaan	Σ	S	%	TS	%	Ket
Pengetahuan							
1.	Saya merasa terkadang tidak yakin apakah cara saya menyelesaikan tugas sudah benar	30	29	97%	1	3%	Belum Maksimal
Kemampuan/Keterampilan							
2.	Saya terkadang merasa perlu menunda pekerjaan lain karena kesulitan mengatur prioritas	30	28	93%	2	7%	Belum Maksimal
Sikap/Perilaku							
3.	Saya merasa bahwa mengikuti peraturan instansi terkadang menghambat cara saya bekerja	30	18	60%	12	40%	Belum Maksimal

Sumber: Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor 2024

Berdasarkan Data Prasuvey Kompetensi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor pada tahun 2024 diduga terdapat isu permasalahan kompetensi pegawai yang kurang optimal. Hal tersebut karena masih terdapat permasalahan yang mempengaruhi kompetensi dilihat dari point pertama yaitu “Pengetahuan” yang menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 97% dan menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase mencapai 3%. Kemudian dari “Kemampuan/Keterampilan” menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 93% dan “Tidak Setuju” sebanyak 2 responden dengan persentase mencapai 7%. Serta dari faktor penilaian “Sikap/Perilaku” menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 60% dan “Tidak Setuju” sebanyak 12 responden dengan persentase mencapai 40%.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya ialah komunikasi pegawai. Komunikasi adalah salah satu

aktivitas yang sangat penting dan selalu digunakan manusia setiap waktu, entah itu didalam kehidupan pribadi ataupun di dalam kehidupan organisasi sekalipun. Menurut Sutardji (2019:2) “Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya.” Dalam bekerja diperlukan komunikasi internal yang baik yaitu komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi, antara anggota-anggota yang ada di dalamnya, seperti pegawai, manajemen, dan stafnya. Tujuannya untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, membangun kerjasama tim yang solid, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengatasi masalah atau hambatan dalam pekerjaan serta memotivasi para pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Apriyani, S., & Yuniarti, M. (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang” menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan, artinya komunikasi yang tidak jelas, lambat, dan tidak melibatkan pegawai dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja yang diberikan dan akan berimbas kegagalan dalam proses produksi.

Komunikasi internal yang tidak efektif sering terjadiduga karena kurangnya pemahaman, misalnya komunikator memberikan instruksi namun yang disampaikan kurang jelas atau diinterpretasikan berbeda, jadi komunikasi salah menangkap arahan. Hal ini sering menyebabkan kesalahan, keterlambatan, dan revisi berulang dalam pekerjaan. Selanjutnya sebanyak 60% masih ada pegawai yang merasa kurang rasa kesenangan, misalnya berkomunikasi dalam suasana tegang karena salah satu dari mereka cenderung menyampaikan kritik menyinggung hati sehingga pegawai yang dikritik menjadi tidak senang hati, stress dan kurang motivasi. Lalu sebanyak 50% pegawai masih ada yang merasa kurangnya sikap yang baik, misalnya pegawai yang merasa tidak dihargai karena sering diabaikan pendapatnya oleh rekan kerja dalam diskusi tim sehingga timbul perubahan sikap. Tidak hanya itu saja, sebanyak 57% juga ditemukan hubungan yang kurang baik antara pegawai, misalnya masih ada pegawai yang pernah berdebat atau memiliki konflik dengan rekan kerja lainnya tanpa menemukan solusi yang disepakati, sehingga hubungannya menjadi renggang atau kurang baik bahkan menjadi enggan berkolaborasi. Maka dari itu, diperlukan komunikasi internal yang baik agar hasil kerja yang dihasilkan bisa optimal.

Berikut ini merupakan hasil prasurvei komunikasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor masih ditemukan adanya kinerja pegawai yang kurang baik dan komunikasi internal yang kurang dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden.

Tabel 1.3
 Data Prasurvei Komunikasi Pegawai
 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor
 Pada tahun 2024

No	Pertanyaan	Σ	S	%	TD	%	Ket
Pemahaman							
1.	Saya selalu memahami instruksi kerja tanpa ada kebingungan, dengan istilah yang sudah familiar, sehingga tidak pernah mengalami kesalahpahaman	30	25	83%	5	17%	Sudah maksimal
Kesenangan							
2.	Saya pernah merasa berkomunikasi dalam suasana tegang karena pernah mendapatkan kritik yang menyinggung hati	30	18	60%	12	40%	Belum maksimal
Sikap							
3.	Saya pernah merasa tidak dihargai pendapatnya oleh rekan kerja dalam diskusi tim, sehingga timbul perubahan sikap	30	15	50%	15	50%	Belum maksimal
Hubungan yang baik							
4.	Saya pernah berdebat atau memiliki konflik dengan rekan kerja tanpa menemukan solusi yang disepakati, sehingga hubungan kami menjadi renggang atau kurang baik	30	17	57%	13	43%	Belum maksimal
Tindakan							
5.	Saya bertindak sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan agar kedua belah pihak sama sama diuntungkan	30	25	83%	5	17%	Sudah maksimal

Sumber: Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor 2024

Berdasarkan hasil tabel prasurvei komunikasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor pada tahun 2024 dapat dikatakan bahwa masih ada komunikasi internal yang masih kurang baik. Hal tersebut karena masih terdapat permasalahan yang mempengaruhi komunikasi internal yaitu dilihat dari point pertama yaitu pemahaman yang menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 83% dan menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase mencapai 17%. Kemudian dari kesenangan menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 60% dan “Tidak Setuju” sebanyak 12 responden dengan persentase mencapai 40%. Dari faktor penilaian sikap menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 50% dan “Tidak Setuju” sebanyak 15 responden dengan persentase mencapai 50%. Lalu dilihat dari tabel diatas hubungan yang baik juga menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 57% dan “Tidak Setuju” sebanyak 13 responden dengan persentase mencapai 43%. Terakhir difaktor penilaian tindakan menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden menjawab “Setuju” dengan persentase mencapai 83% dan “Tidak Setuju” sebanyak 5 responden 17%

Berdasarkan uraian di atas, maka diduga kompetensi dan komunikasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi dan komunikasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan keberhasilan lembaga maupun pegawai itu sendiri. Dengan begitu peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut fenomena kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang terletak di Cibinong dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang

berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan sifat penelitian dengan pendekatan asosiatif. pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Penguji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji T, dan Uji F untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, yang dalam hal ini adalah pegawai dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang dilakukan untuk mengukur kevalidan atau ketidakvalidannya dalam pernyataan-pernyataan yang ada di kuesioner. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung, yang mana jika nilai signifikan dibawah 0,05 dan r hitung lebi besar maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas ini, penulis menggunakan SPSS versi 21 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid
- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrument dianggap valid.

Dalam menentukan r tabel sendiri, penulis menggunakan rumus $df = n - 2$, yang mana df untuk jumlah sampel yang penulis gunakan. Jadi $63 - 2 = 61$, maka r tabel yang didapatkan sebesar 0,248. Adapun hasil uji validitas variabel kompetensi (X1) dibawah ini:

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,557	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,505	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,503	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,719	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,761	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,847	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,719	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,703	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,683	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,722	0,248	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) secara keseluruhan memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), artinya seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak

untuk diolah menjadi data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,519	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,696	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,720	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,529	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,768	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,769	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,741	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,712	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,634	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,783	0,248	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa variabel komunikasi (X2) secara keseluruhan memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), artinya seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah menjadi data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,331	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,783	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,553	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,770	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,741	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,681	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,770	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,748	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,663	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,717	0,248	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kinerjapegawai (Y) secara keseluruhan memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), artinya seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah menjadi data penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat konsistensi dan stabilitasnya terhadap kuisisioner meskipun digunakan berkali-kali dari peneliti yang beda. Adapun dasar keputusan atau kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,600, maka instrumen reliabel.
- Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan dependent

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,873	0,600	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,869	0,600	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,878	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil tabel output diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan pada variabel kinerja memperoleh sebesar (0,873), kemudian variabel kompetensi (0,869), dan variabel komunikasi

sebesar (0,878), yang mana masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,600, sehingga hasil pengukuran data ini tetap konsisten dan stabil.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70609157
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.705

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

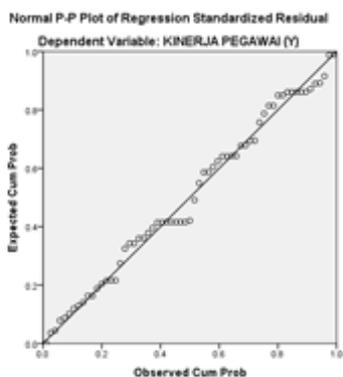
Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,705 lebih besar dibandingkan dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan melalui metode One Sample Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat diuji melalui grafik dengan melihat probability plot dalam bentuk penyebaran titik pada sumbu diagonal apakah membentuk satu garis diagonal atau tidak. Berikut dasar pengambilan kinerja melalui metode grafik:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak normalitas.

Adapun hasil output yang dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:



Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas melalui metode grafik

juga memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic

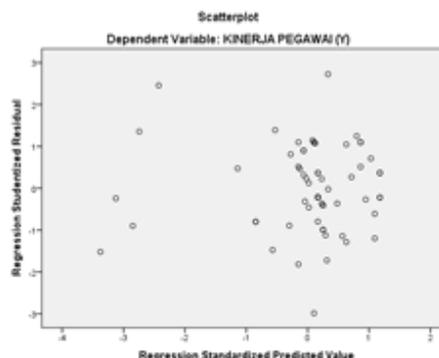
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.482	2.306			1.510	.136		
	KOMPETENSI (X1)	.583	.100	.598	.5811	.000	.246	4.057	
	KOMUNIKASI(X2)	.335	.099	.349	.3393	.001	.246	4.057	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai tolerance variabel kompetensi (X1) sebesar 0,246; dan variabel komunikasi (X2) sebesar 0,246, yang mana keduanya sama-sama lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF variabel kompetensi (X1) sebesar 4,057 dan variabel komunikasi (X2) sebesar 4,057, yang nilai VIF nya lebih kecil daripada 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastistas



Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik scatter plot diatas menunjukkan tidak menunjukkan pola yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.080	2.444			2.078	.042
	KOMPETENSI	.879	.054	.902	.16291	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil output tabel 4.15, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx \rightarrow Y = 5,080 + 0,879X1$$

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 5,080

Dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 5,080, artinya jika tidak terjadi perubahan atau tidak meningkat variabel kompetensi (X1) atau nilai x adalah 0,

maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 5,080. Kemudian nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) adalah 0,879 bernilai positif, sehingga menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kompetensi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,879 satuan.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,588	2,722		2,788	,007
	KOMUNIKASI	,832	,061	,869	13,708	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil output tabel 4.16, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx \rightarrow Y = 7,588 + 0,832X_2$$

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 7,588$

Dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 7,588, artinya jika tidak terjadi perubahan atau tidak meningkat variabel komunikasi (X2) atau nilai x adalah 0, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 7,588. Kemudian nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) adalah 0,832 bernilai positif, sehingga menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika komunikasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,832 satuan.

2. Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,482	2,306		1,510	,136
	KOMPETENSI	,583	,100	,598	5,811	,000
	KOMUNIKASI	,335	,099	,349	3,393	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil output tabel 4.17, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 3,482 + 0,583X_1 + 0,335X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 3,482, artinya ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) bernilai sebesar 0 maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 3,482.
- 2) Nilai Koefisien Kompetensi (X1) menunjukkan nilai positif dengan nilai $b = 0,583$, artinya jika terjadi kenaikan nilai variabel kompetensi (X1) sebesar 1 nilai, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,583

- 3) Nilai Koefisien Komunikasi (X2) menunjukkan nilai positif dengan nilai $b = 0,335$, artinya jika terjadi kenaikan nilai variabel komunikasi (X2) sebesar 1 nilai, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,335.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

		KOMPETENSI	KINERJA PEGAWAI
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	,902
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,902**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,902 yang mana nilai tersebut masuk pada interval nilai koefisien korelasi 0,800-1,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 20
Hasil Analisis Koefisien korelasi X2 terhadap Y

		KOMUNIKASI	KINERJA PEGAWAI
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,869**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,869 yang mana nilai tersebut masuk pada interval nilai koefisien korelasi 0,800-1,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,918 ^a	,843	,838	1,734	,843	161,314	2	60	,000

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI

Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,918 yang mana nilai tersebut masuk pada interval nilai koefisien korelasi 0,800-1,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.813 ^a	.813	.810	1.978	.813	395.397	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI
 Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Nilai R Square (R²) = 0,813

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,813 \times 100\% = 81,3\%$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,813. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar (100-81) = 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.755 ^a	.755	.751	2.150	.755	197.904	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI
 Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Nilai R Square (R²) = 0,755

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,755 \times 100\% = 75,5\%$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,755. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar (100-75,5) = 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.843 ^a	.843	.836	1.734	.843	161.314	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI
 Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Nilai R Square (R²) = 0,843

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,843 \times 100\% = 84,3\%$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,843. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan komunikasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 84,3% sedangkan sisanya sebesar (100-84,3) = 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. 25
Hasil Output Uji Parsial (Uji T) X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.000	2.444		2.078	.042
	KOMPETENSI	.879	.054	.902	16.291	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.25 diatas diperoleh nilai thitung (16,291) > ttabel (1,670) dan nilai sig (0.000) < 0.05, dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Maka disimpulkan kompetensi (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Tabel 4. 26
Hasil Output Uji Parsial (Uji T) X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.588	2.722		2.788	.007
	KOMUNIKASI	.932	.061	.869	13.708	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.26 diatas diperoleh nilai thitung (13,708) > ttabel (1,670) dan nilai sig (0.000) < 0.05, dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 27
Hasil Uji Simultan (Uji F) X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	970.391	2	485.195	161.314	.000 ^b
	Residual	180.466	60	3.008		
	Total	1150.857	62			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI
 Sumber: Hasil Output SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.27 diatas diperoleh nilai F hitung (161,708) > Ftabel (3,150) dan sig (0.000) < 0.05, dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ ialah $Y = 5,080 + 0,879X1$. Nilai koefiesin korelasi (R) sebesar 0,902 artinya tingkat hubungan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,813 artinya kompetensi (X1) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan memperoleh nilai thitung (16,291) > ttabel (1,670) yang menyatakan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima dengan profitabilitas signifikan (0.000) < 0.05, dengan demikian penulis melihat bahwa benar bahwa variabel kompetensi ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori Menurut Wibowo (2018:271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan antara variabel kompetensi dan disiplin kerja dengan hasil probabilitasnya $0.000 < 0,05$ dan nilai thitung $12,553 >$ nilai ttabel $2,042$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,920$ atau sebesar 92% .

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ ialah $Y = 7,588 + 0,832X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,869$ artinya tingkat hubungan antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,755$ artinya komunikasi (X_2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $75,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $24,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan memperoleh nilai thitung ($13,708$) $>$ ttabel ($1,670$) yang menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima dengan profitabilitas signifikan (0.000) $<$ 0.05 , dengan demikian penulis melihat bahwa benar bahwa variabel komunikasi ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori Menurut Sutardji (2019:2) “Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya.” Hal ini juga didukung oleh Apriyani, S., & Yuniarti, M. (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,481 + 0,711 X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,817$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,668$ atau $66,8\%$. Lalu thitung $>$ ttabel atau ($13,458 > 1,987$) atau ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ ialah $Y = 3,482 + 0,583X_1 + 0,335X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,918$ artinya tingkat hubungan antara kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,843$ artinya kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $84,3\%$ sedangkan sisanya sebesar $15,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji simultan (uji f) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan memperoleh nilai thitung ($161,314$) $>$ ttabel ($3,150$) yang menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima dengan profitabilitas signifikan (0.000) $<$ 0.05 , dengan demikian penulis melihat bahwa benar bahwa kompetensi dan komunikasi ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Hal ini juga didukung oleh Ali, S.M (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor.” Yang hasilnya menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh sebesar $31,2\%$ terhadap kinerja pegawai. Lalu Komunikasi internal juga berpengaruh sebesar $17,9\%$ terhadap kinerja pegawai. Lalu secara simultan Kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $83,2\%$ dan $16,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 5,080 + 0,879X_1$ lalu terdapat hubungan yang sangat kuat sebesar $0,902$ dengan nilai kontribusi atau pengaruh sebesar $0,813$ atau sebesar $81,3\%$ sedangkan sisanya sebesar $18,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian dengan hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan nilai thitung ($16,291$) $>$ ttabel ($1,670$) atau profitabilitas signifikan (0.000) $<$ 0.05 , yang menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 7,588 + 0,832X_2$ lalu terdapat hubungan yang sangat kuat sebesar $0,869$ dengan nilai kontribusi atau pengaruh sebesar $0,755$ atau sebesar $75,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $24,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian dengan hasil uji parsial (uji t)

juga menunjukkan nilai thitung (13,708) > ttabel (1,670) atau profitabilitas signifikan (0.000) < 0.05, yang menyatakan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 3,482 + 0,583X_1 + 0,335X_2$ lalu terdapat tingkat hubungan yang “sangat kuat” sebesar 0,918 dengan nilai kontribusi atau pengaruh sebesar 0,843 atau sebesar 84,3% sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian dengan hasil uji simultan (uji f) juga menunjukkan nilai fhitung (161,314) > ftabel (3,150) atau profitabilitas signifikan (0.000) < 0.05, yang menyatakan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Kompetensi*. Pasuruan: Qiara Media
- [2] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing
- [3] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- [4] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- [5] Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Kemiri Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1100-1108.
- [6] Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 934-948.
- [7] Apriyani, S., & Yuniarti, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 489-500.
- [8] Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- [9] Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. (2024). Sejarah berdirinya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Indonesia. Diakses 26 Oktober 2024, dari <https://Bakesbangpol.bogorkab.go.id/view/sejarah-berdirinya-badan-kesatuan-bangsa-dan-politik/>
- [10] Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, (2015). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta
- [11] Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen. Edisi II*. Depok: Rajawali Pers.
- [12] Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- [13] Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- [14] Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*: Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [15] Hamali, Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. PT.Buku Seru.
- [16] Haqqi, M. H. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1274-1284.
- [17] Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [18] Hasibuan, Malayu S.P.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- [19] Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- [20] Hutahaean, Jeperson. (2018). *Konsep Sistem Informasi*. Deepublish : Yogyakarta.
- [21] Juhari, A., & Nenu, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Karya Penta: Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 32-40.
- [22] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers.
- [23] Kurniawan, P., & Aziz, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Syariah Amanah Insani Bekasi. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(1), 33–49. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i1.24633>.
- [24] Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [25] Malhotra, N.K. (2018). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan. Jilid II. Edisi 4*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia