

PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI DINAS PARIWISATA KOTA
LUBUKLINGGAUAndi Ferdiansya Ramadhan^{1*} Astri Riance², Supriyanto³ Surajiyo⁴
^{1, 2, 3} Universitas Bina Insan Lubuklinggau* andiferdiansyaa12@gmail.com, astridriance@univbinainsan.ac.id,
supriyanto@univbinainsan.ac.id, surajiyo@univbinainsan.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of coordination and communication on employee performance, with competence as a moderating variable at the Tourism Office of Lubuklinggau City. This research used a quantitative method with a descriptive and verificative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 37 employees of the Tourism Office of Lubuklinggau City using a saturated sampling technique. The data analysis technique used was Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results show that coordination has a positive and significant effect on employee performance (Original Sample = 0.338; T-Statistics = 1.867; P-Values = 0.031). Communication, however, has no significant effect on employee performance (Original Sample = -0.037; T-Statistics = 0.229; P-Values = 0.409). Competence has a positive and highly significant effect on employee performance (Original Sample = 0.599; T-Statistics = 4.110; P-Values = 0.000). Furthermore, competence significantly moderates the relationship between coordination and employee performance (Original Sample = -0.378; T-Statistics = 1.680; P-Values = 0.047), although with a negative direction, indicating that it weakens the influence of coordination on performance. Meanwhile, competence does not significantly moderate the relationship between communication and employee performance (Original Sample = 0.236; T-Statistics = 1.134; P-Values = 0.129). Based on these findings, it can be concluded that competence is the most dominant factor in determining employee performance at the Tourism Office of Lubuklinggau City, both as a direct influence and as a moderating variable, compared to coordination and communication. Therefore, the Tourism Office of Lubuklinggau City is expected to pay greater attention to improving employee competence while maintaining flexible coordination and effective communication in order to sustainably enhance employee performance.

Keywords: Coordination, Communication, Competence, Employee Performance

Article History

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytariThis work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Keberadaan SDM yang berkualitas, profesional, dan kompeten menjadi faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Dalam instansi pemerintahan, pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan agar pelaksanaan tugas pelayanan publik dapat berjalan optimal, transparan, dan akuntabel.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan perannya sesuai dengan standar, tujuan, serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Baehaki & Faisal, 2020).

Menurut (Ganyang, 2018) dalam (Khoirunnisa, 2023) mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Komunikasi bukan hanya sebatas proses penyampaian informasi dari antar sesama anggota organisasi, tetapi juga mencakup bagaimana pesan diterima, dipahami, dan direspon secara tepat oleh setiap individu yang terlibat. Oleh karena itu, komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan fungsi yang paling pokok dalam berinteraksi (Permatasari, 2020) dalam (Moh. Yamin Rumra, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi memainkan peranan penting dalam mendukung operasional organisasi secara keseluruhan (Silviani, 2020) dalam (Ridhaillahi et al., 2022).

Koordinasi merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karena dengan adanya koordinasi yang efektif memastikan bahwa seluruh unit dalam organisasi dapat bekerja secara selaras dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Koordinasi juga dipandang sebagai salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi.

Pada instansi pemerintahan, tantangan koordinasi sering muncul karena kesulitan dalam mengatur pegawai serta adanya perbedaan keinginan antara atasan dan bawahan. Kondisi tersebut perlu diatasi melalui pemberian pemahaman mengenai organisasi dan pelaksanaan tugas, sehingga dapat menumbuhkan kesadaran pegawai untuk bekerja secara efektif sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Sari Marnisah & Romli, 2020) dalam (Oktarina et al., 2022).

Efektivitas koordinasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan dan standar organisasi. (Sutrisno, 2019).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal akan mendukung kelancaran pelaksanaan program kerja, pencapaian target organisasi, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dinas Pariwisata merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan, mengelola, dan memajukan sektor pariwisata pada suatu wilayah. Dinas ini berfungsi meningkatkan potensi pariwisata, mempromosikan destinasi wisata, mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui kegiatan kepariwisataan, serta melestarikan kekayaan alam dan budaya yang menjadi daya tarik bagi wisatawan. Secara operasional, pegawai pada Dinas Pariwisata bertanggung jawab melaksanakan rangkaian tugas yang mencakup perencanaan, pengembangan program, pengelolaan destinasi, promosi pariwisata, serta pemeliharaan sarana dan prasarana wisata.

Berdasarkan Observasi awal, masih terdapat permasalahan terkait koordinasi. Yaitu Perubahan jadwal dan kebijakan yang terjadi secara mendadak, yang menyebabkan kurang sinkronnya pelaksanaan tugas antarbidang, koordinasi antarunit kerja pegawai belum efektif, yang terlihat dari adanya tumpang tindih program kerja dan kurangnya sinkronisasi dalam pelaksanaan kegiatan.

Dari sisi komunikasi, Kurangnya komunikasi yang memberikan dorongan, semangat, atau motivasi dari pimpinan maupun atasan yang menyebabkan pegawai kurang terdorong untuk bersikap aktif dalam bekerja. Pemahaman pegawai terhadap informasi, kebijakan, dan program kerja Dinas Pariwisata belum merata.

Sebagian pegawai belum optimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan masih ditemukan hasil pekerjaan yang memerlukan perbaikan atau revisi karena belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. dan Kompetensi pegawai belum merata, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Pegawai cenderung bekerja secara rutin tanpa inisiatif untuk berinovasi dalam pengembangan pariwisata daerah.

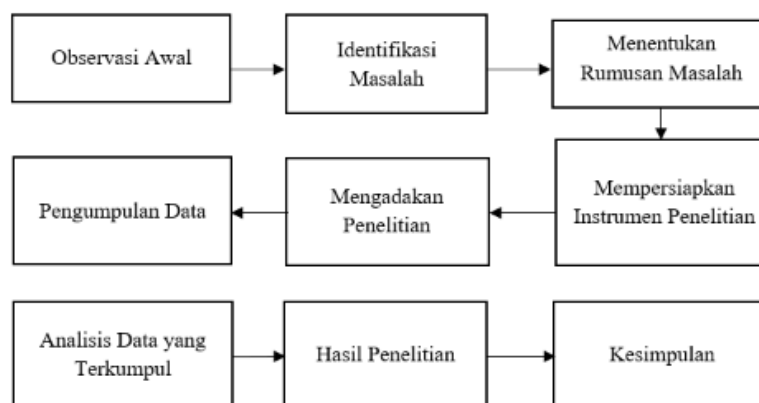
Mengingat pentingnya komunikasi dan koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta dengan mempertimbangkan peran kompetensi sebagai faktor moderasi, maka diperlukan kajian mendalam untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris tentang sejauh mana komunikasi dan koordinasi mempengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana kompetensi pegawai memoderasi hubungan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai judul **“Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.”**

Agar pembahasan yang akan diteliti tidak meluas, maka penulis memberi batasan masalah dalam penelitian yaitu Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Dengan demikian, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk Ilmu pengetahuan terkait pengaruh koordinasi, komunikasi, kinerja pegawai dan kompetensi.

METHOD

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2023) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Gambar 2.1 Rancangan Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 pegawai di Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. terdiri dari ASN: 23 orang & Non ASN: 14 Orang. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh Pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau yang berjumlah 37 responden.

Data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, berupa data dari jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan sesuai dengan sampel yang diperlukan pada Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Data Sekunder dilakukan dengan riset kepustakaan melalui dokumen atau catatan-catatan, literatur-literatur, jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini. Data yang diperoleh mengenai kondisi pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kota Lubuklinggau sendiri, serta sumber data lain yang diperoleh dari buku yang menunjang penelitian.

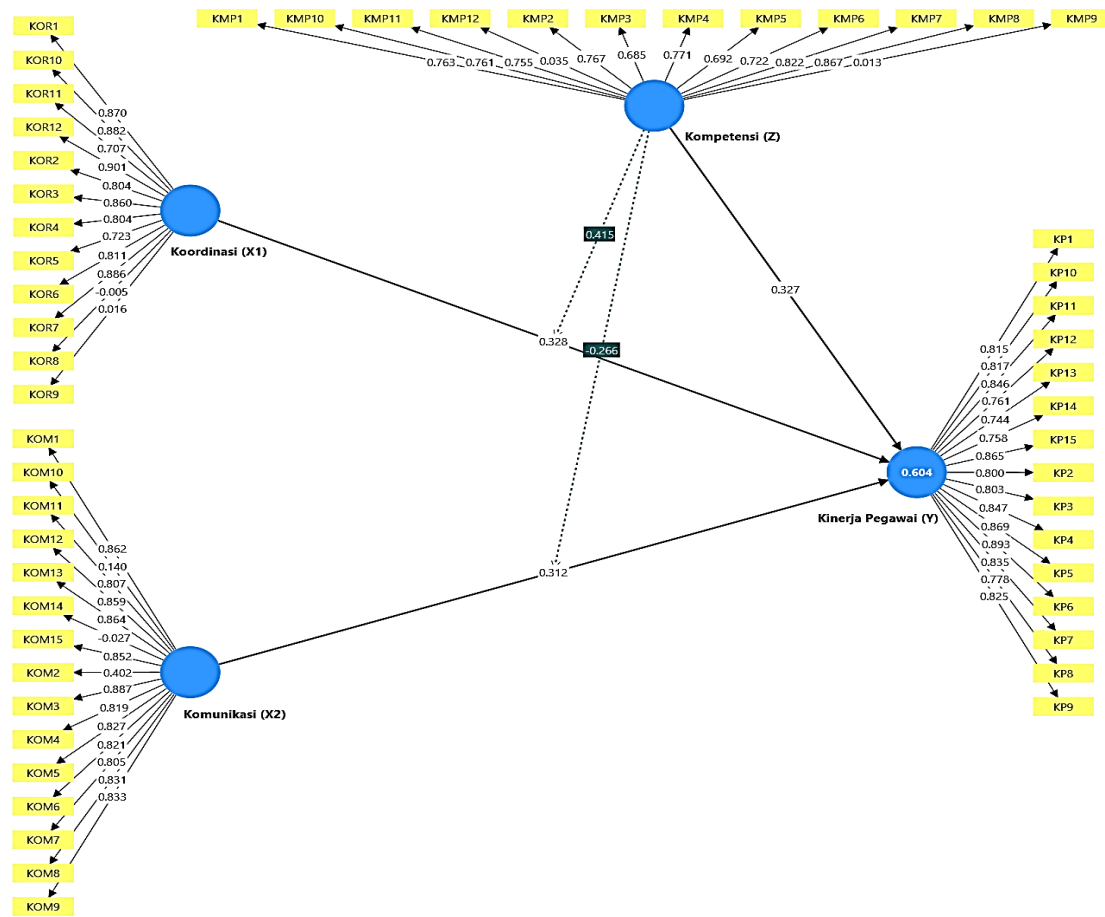
Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi. Kuisisioner (Angket) Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Observasi Adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh data yang berkaitan dengan perilaku, aktivitas, atau kondisi nyata di lapangan. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dengan objek penelitian. Metode analisis data menggunakan F-Square. Nilai f^2 yang dianggap baik adalah lebih dari 0,15. Jika nilai tersebut terpenuhi, maka variabel laten eksogen dinilai memiliki pengaruh yang sedang atau moderat dalam model structural.

RESULTS

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu menggambarkan konstruk yang diwakilinya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Semakin tinggi nilai *outer loading*, semakin baik kemampuan indikator dalam merepresentasikan variabel laten yang diukur.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 4. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4.5 Path Diagram *Outer Model*

Berdasarkan gambar 1, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

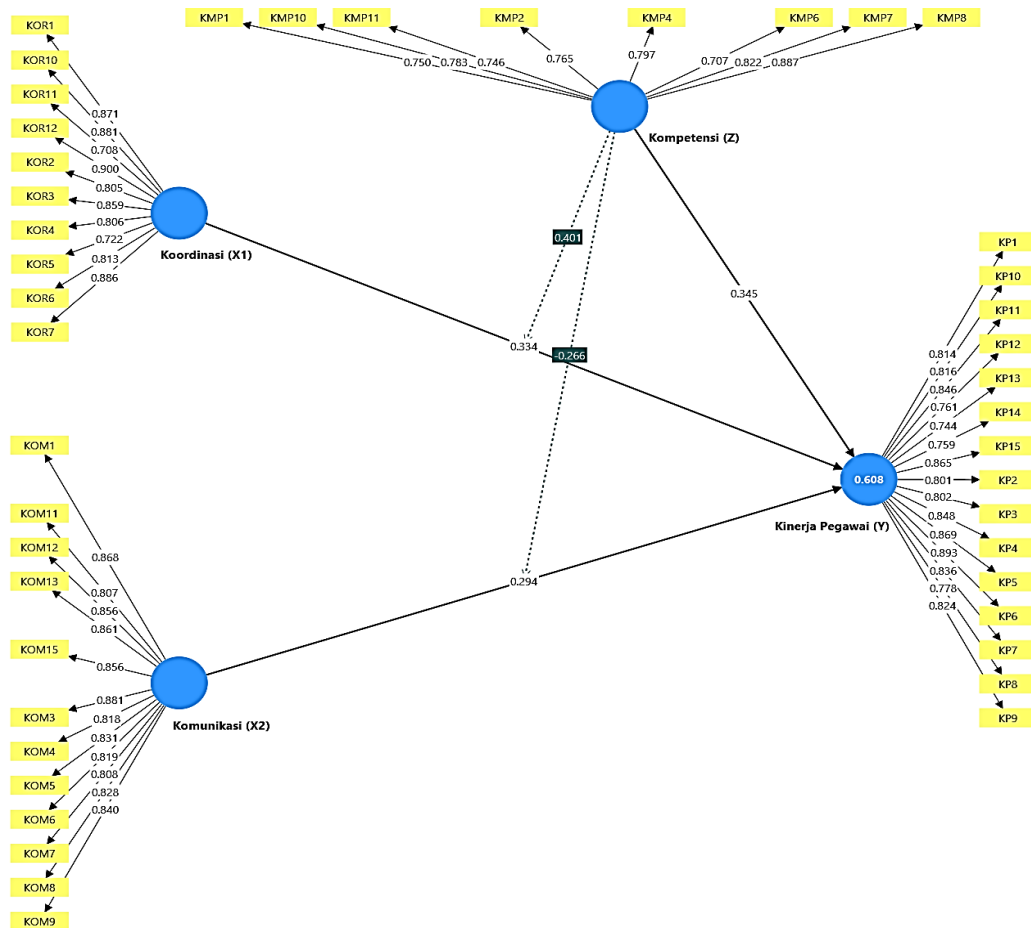
Variabel	Indikator	Koordinasi (X ₁)	Komunikasi (X ₂)	Kompetensi (Z)	Kinerja Pega (Y)
Koordinasi (X ₁)	KOR1	0.870			
	KOR2	0.804			
	KOR3	0.860			
	KOR4	0.804			
	KOR5	0.723			
	KOR6	0.811			
	KOR7	0.886			
	KOR8	-0.005			
	KOR9	0.016			
	KOR10	0.882			
	KOR11	0.707			
	KOR12	0.901			
	KOM1		0.862		
	KOM2		0.402		

Komunikasi (X2)	KOM3	0.887	
	KOM4	0.819	
	KOM5	0.827	
	KOM6	0.821	
	KOM7	0.805	
	KOM8	0.831	
	KOM9	0.833	
	KOM10	0.140	
	KOM11	0.807	
	KOM12	0.859	
	KOM13	0.864	
	KOM14	-0.027	
	KOM15	0.852	
Kompetensi (Z)	KMP1	0.763	
	KMP2	0.767	
	KMP3	0.685	
	KMP4	0.771	
	KMP5	0.692	
	KMP6	0.722	
	KMP7	0.822	
	KMP8	0.867	
	KMP9	0.013	
	KMP10	0.761	
	KMP11	0.755	
	KMP12	0.035	
Kinerja Pegawai (Y)	KP1		0.815
	KP2		0.800
	KP3		0.803
	KP4		0.847
	KP5		0.869
	KP6		0.893
	KP7		0.835
	KP8		0.778
	KP9		0.825
	KP10		0.817
	KP11		0.846
	KP12		0.761
	KP13		0.744
	KP14		0.758
	KP15		0.865

Pengolahan Data dengan SmartPL4S, 2026

Berdasarkan hasil pengujian tahap awal, ditemukan bahwa masih terdapat indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah batas minimum, sehingga menyebabkan nilai AVE pada beberapa konstruk belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut belum mampu menjelaskan varians konstruk secara memadai.

Setelah dilakukan pengujian ulang, dalam proses pengecekan validitas kovergen, peneliti memanfaatkan nilai *outer loadings*. Sebuah indikasi yang baik dari validitas ketika nilai *outer loadings* mencapai 0,7 atau lebih. Berikut tabel yang menyatakan hasil pengelolaan *outer loadings* Smart PLS.



Gambar 4.6 Output Outer Loading PLS Modifikasi

Tabel 2. Hasil *Outer Model* PLS Modifikasi

Variabel	Indikator	Koordinasi (X ₁)	Komunikasi (X ₂)	Kompetensi (Z)	Kinerja Pega' (Y)
Koordinasi (X ₁)	KOR1	0.870			
	KOR2	0.804			
	KOR3	0.860			
	KOR4	0.804			
	KOR5	0.723			
	KOR6	0.811			
	KOR7	0.886			
	KOR10	0.882			
	KOR11	0.707			
	KOR12	0.901			
	KOM1		0.862		
	KOM3		0.887		
	KOM4		0.819		

Gambar 4.6 Output Outer Loading PLS Modifikasi

Komunikasi (X2)	KOM5	0.827	
	KOM6	0.821	
	KOM7	0.805	
	KOM8	0.831	
	KOM9	0.833	
	KOM11	0.807	
	KOM12	0.859	
	KOM13	0.864	
Kompetensi (Z)	KOM15	0.852	
	KMP1	0.763	
	KMP2	0.767	
	KMP4	0.771	
	KMP6	0.722	
	KMP7	0.822	
	KMP8	0.867	
	KMP10	0.761	
Kinerja Pegawai (Y)	KMP11	0.755	
	KP1	0.815	
	KP2	0.800	
	KP3	0.803	
	KP4	0.847	
	KP5	0.869	
	KP6	0.893	
	KP7	0.835	
	KP8	0.778	
	KP9	0.825	
	KP10	0.817	
	KP11	0.846	
	KP12	0.761	
	KP13	0.744	
	KP14	0.758	
	KP15	0.865	

Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2026

Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Koordinasi (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid secara konvergen dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

2) Uji Average Variance Extracted (AVE)

Validitas konvergen diukur melalui nilai *outer loading* tiap indikator dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tiap konstruk. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki *outer loading* > 0,70, dan suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE > 0,50 (Hair et al., 2021).

Berdasarkan kriteria tersebut, pengujian validitas konvergen pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* setiap indikator pada masing-masing variabel, yaitu KOR, KOM, KP, dan KMP, serta nilai AVE dari masing-masing konstruk. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70 dan menyebabkan nilai AVE konstraknya tidak

memenuhi syarat, maka indikator tersebut akan dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model guna meningkatkan validitas konvergen secara keseluruhan. Hasil pengujian validitas konvergen pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Data Hasil nilai uji AVE (*Average Varince Extracted*)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kordinasi (X1)	0,685
Komunikasi (X2)	0,705
Kompetensi (Z)	0,615
Kinerja Pegawai (Y)	0,669

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS4, 2026

Secara keseluruhan, hasil pengujian AVE pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk, yaitu Koordinasi (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y), telah memenuhi syarat validitas konvergen dengan nilai AVE berkisar antara 0,615 hingga 0,705. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur masing-masing konstruk pada penelitian ini valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya, karena telah mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukurnya dengan baik.

3) Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dapat dikatakan baik apabila nilai akar AVE suatu konstruk membagi varian lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Hair et al., 2021). Terdapat sebuah kriteria baru untuk menguji *discriminant validity* yaitu dengan melihat hasil matriks HTMT dalam PLS. Dimana nilai pengukuran harus lebih kecil dari 0,85 walaupun nilai diatas 0,85 sampai maksimal 0,90 masih dianggap cukup. Ukuran refleksif individual dinyatakan tinggi jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*.

Tabel 4.15 Hasil *Cross Loading*

Butir Pernyataan	Koordinasi (X ₁)	Komunikasi (X ₂)	Kompetensi (M)	Kinerja Pegawai (Y)
KOR1	0.871	0.373	-0.039	0.373
KOR2	0.805	0.231	-0.166	0.300
KOR3	0.859	0.350	0.042	0.477
KOR4	0.806	0.253	-0.151	0.245
KOR5	0.722	0.149	-0.113	0.292
KOR6	0.813	0.261	-0.151	0.331
KOR7	0.886	0.187	0.021	0.337
KOR10	0.881	0.377	0.051	0.426
KOR11	0.708	0.547	-0.147	0.219
KOR12	0.900	0.396	0.072	0.575
KOM1	0.296	0.868	0.170	0.407
KOM3	0.241	0.951	0.148	0.398
KOM4	0.320	0.937	0.226	0.528
KOM5	0.390	0.819	0.042	0.496
KOM6	0.200	0.819	0.189	0.323
KOM7	0.267	0.808	0.022	0.249
KOM8	0.363	0.828	0.010	0.303

KOM9	0.334	0.840	0.348	0.422
KOM11	0.197	0.807	0.018	0.337
KOM12	0.289	0.856	0.272	0.404
KOM13	0.546	0.861	0.027	0.456
KOM15	0.292	0.856	0.139	0.437
KMP1	0.044	0.233	0.750	0.273
KMP2	-0.147	0.040	0.765	0.238
KMP4	-0.062	0.248	0.797	0.336
KMP6	-0.031	-0.009	0.707	0.218
KMP7	0.071	0.113	0.822	0.466
KMP8	-0.113	0.159	0.887	0.418
KMP10	-0.018	0.140	0.783	0.483
KMP11	-0.098	0.013	0.746	0.126
KP1	0.358	0.381	0.439	0.814
KP2	0.466	0.437	0.294	0.801
KP3	0.295	0.374	0.438	0.802
KP4	0.492	0.396	0.232	0.848
KP5	0.389	0.502	0.458	0.869
KP6	0.465	0.311	0.339	0.893
KP7	0.333	0.513	0.339	0.836
KP8	0.232	0.421	0.409	0.778
KP9	0.356	0.258	0.265	0.824
KP10	0.493	0.358	0.393	0.816
KP11	0.302	0.393	0.587	0.846
KP12	0.337	0.371	0.306	0.761
KP13	0.401	0.528	0.300	0.744
KP14	0.313	0.304	0.252	0.759
KP15	0.403	0.394	0.460	0.865

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS4, 2026

Dari hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4. 15. menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap variabel item atau konstraknya lebih besar dengan seluruh konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu $>0,7$ di setiap variabelnya.

4) Uji *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Pada penelitian yang menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), reliabilitas konstruk dapat dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* (CR). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Selain itu, validitas konvergen juga didukung oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari 0,50 (Hair et al., 2021).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 16 Hasil *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
--	-------------------------	--------------	------------------------------	---

Koordinasi	0.949	0.978	0.956	0.685
Komunikasi	0.962	0.970	0.966	0.705
Kompetensi	0.913	0.944	0.927	0.615
Kinerja Pegawai	0.965	0.967	0.968	0.669

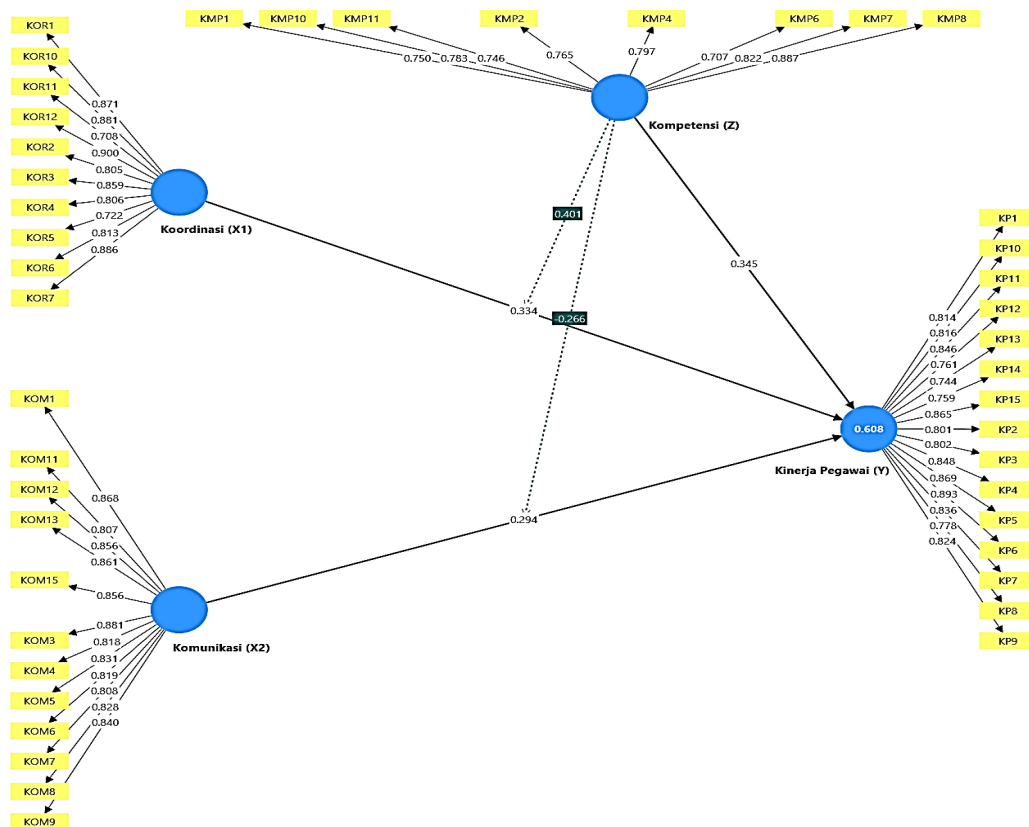
Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS4, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, *Composite Reliability*, dan AVE yang telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara konsisten.

1. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Pengujian *inner model* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, baik secara langsung maupun melalui variabel moderasi, serta untuk menilai kelayakan model struktural yang telah dibangun dalam penelitian ini. Terdapat tiga uji yang digunakan dalam mengevaluasi model struktural, yaitu *R-Square* (R^2), *F-Square* (F^2), dan *Q-Square* (Q^2).

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis SmartPLS 4 sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Path Diagram Inner Model

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi memberikan sejauh mana variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen. Interpretasi dari nilai R^2 merupakan pengukuran tingkat dimana setiap konstruk bersifat endogen atau variabel dependen dapat dinyatakan sebagai indikator yang sedang diuji (Hair et al., 2021). R^2 merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa benar variabel dalam penelitian yang menjelaskan variabel dalam data. R^2 selalu dimana 0 dan 1, memiliki hasil yang lebih besar, maka model dapat menjelaskan lebih banyak variabilitas.

Tabel 4. 17 Data hasil nilai uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.608	0.545

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS4, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai R^2 untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,608, yang menunjukkan bahwa variabel Koordinasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompetensi (Z) secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,8% variabilitas Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai tersebut berada di antara batas moderate (0,33) dan kuat (0,67), sehingga Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori *moderate* (sedang) menuju kuat.

3. Effect Size (F)

Effect size digunakan dalam evaluasi nilai (F^2), sementara penggunaan *Effect size* (F^2) memberikan wawasan terkait sejauh mana variabel eksogen mempengaruhi terhadap variabel endogen.

Tabel 4. 18 Data hasil nilai uji *F-Square*

Variabel	Koordinasi	Komunikasi	Kompetensi	Kinerja Pegawai
Koordinasi				0.237
Komunikasi				0.171
Kompetensi				0.273
Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS4, 2026

Berdasarkan Tabel 4. 18 hasil pengujian *F-Square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, yaitu kinerja pegawai. Nilai *F-Square* menunjukkan kontribusi relatif dari setiap variabel dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Untuk menunjukkan kategori nilai *F-Square* yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar) (Ghozali, 2023)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Koordinasi memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,237, yang mengindikasikan bahwa Koordinasi memberikan pengaruh dalam kategori sedang menuju besar terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, variabel Komunikasi memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,171, yang berarti Komunikasi memberikan pengaruh dalam kategori sedang terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, variabel Kompetensi memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,273, yang menunjukkan pengaruh dalam kategori sedang menuju besar terhadap Kinerja Pegawai, dan merupakan nilai *F-Square* tertinggi di antara ketiga variabel eksogen.

4. Uji Hipotesis

Hasil hipotesis dari studi ini digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh dan signifikasi hubungan antar variabel independent dan dependen. Hasil *direct effect* yang ditemukan yaitu:

Tabel 4. 19 Data hasil nilai Uji Q-Square

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Koordinasi Kinerja Pegawai	->	0,334	0,343	0.133	2,509	0,012
Komunikasi Kinerja Pegawai	->	0,294	0,292	0.129	2,281	0,023
Kompetensi Kinerja Pegawai	->	0,345	0,367	0.138	2.501	0.012
Koordinasi Kinerja Pegawai -> Kompetensi	->	0,401	0,371	0.158	2.530	0,011
Komunikasi Kinerja Pegawai -> Kompetensi	->	-0,266	-0,236	0.107	2.485	0,013

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS4, 2026

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh serta signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*indirect effect*).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping (*resampling*) dan pendekatan *two-tailed*, karena pengujian ini tidak mengasumsikan arah hubungan secara spesifik di awal, melainkan menguji ada tidaknya pengaruh antar variabel secara umum. Kriteria pengujian: signifikan apabila nilai *T-Statistic* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) **Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai**

Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,334, T-Statistics sebesar 2,509, dan P-Values sebesar 0,012. Karena T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, maka hipotesis **diterima**.

2) **Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,294, T-Statistics sebesar 2,281, dan P-Values sebesar 0,023. Karena T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, maka hipotesis **diterima**.

3) **Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,345, T-Statistics sebesar 2,501, dan P-Values sebesar 0,012. Karena T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, maka hipotesis **diterima**.

4) **Kompetensi Memoderasi Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi terbukti memoderasi secara signifikan pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,401, T-Statistics sebesar 2,530, dan P-Values sebesar 0,011. Nilai interaksi yang positif menunjukkan bahwa Kompetensi memperkuat pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai. Karena T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, maka hipotesis **diterima**.

5) Kompetensi Memoderasi Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi terbukti memoderasi secara signifikan pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,266, *T-Statistics* sebesar 2,485, dan *P-Values* sebesar 0,013. Nilai interaksi yang negatif menunjukkan bahwa Kompetensi memperlemah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Karena *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05, maka hipotesis **diterima**.

DISCUSSION**a. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (H1)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,334, nilai *T-Statistics* sebesar 2,509, dan nilai *P-Values* sebesar 0,012 (< 0,05). Berdasarkan kriteria pengujian yang telah ditetapkan, dengan demikian **H1 diterima**.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putu Anik Junia Artawan et al., 2023) pada objek penelitian yang relatif serupa, yaitu Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. Penelitian tersebut menemukan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,459 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi merupakan upaya menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan agar tidak terjadi kekacauan maupun kekosongan kegiatan, melalui proses menghubungkan dan menyelaraskan aktivitas mulai dari tingkat bawah hingga tingkat atas organisasi, sehingga tercipta kerja sama yang terarah dalam upaya pencapaian tujuan bersama.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,294, nilai *T-Statistics* sebesar 2,281, dan nilai *P-Values* sebesar 0,023 (< 0,05). Berdasarkan kriteria pengujian yang telah ditetapkan (*T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05), dengan demikian **H2 diterima**.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khoirunnisa, 2023) pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan, yang juga menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,169, nilai *T-Statistics* sebesar 2,924, dan nilai *P-Values* sebesar 0,004 (< 0,05). Kesesuaian hasil ini menguatkan bahwa komunikasi memang berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai pada instansi Dinas Pariwisata di lingkup pemerintah kota.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat teori bahwa komunikasi yang efektif baik penyampaian informasi, koordinasi lisan, maupun umpan balik antarpegawai berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemerintah Kota.

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,345, *T-Statistics* sebesar 2,501, dan *P-Values* sebesar 0,012 (< 0,05). Dengan demikian, **H3 diterima**, dengan tingkat signifikansi tertinggi di antara seluruh jalur dalam model penelitian ini.

Temuan ini sangat konsisten dengan hasil penelitian terdahulu (Andayani & Zaini, 2024) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *t* hitung sebesar 5,285 (lebih besar dari *t* tabel 1,670) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Kekuatan

hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai pada penelitian tersebut juga tergolong sedang, dengan nilai korelasi sebesar 0,570, serta memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,5% ($R^2 = 0,325$).

Temuan ini menegaskan bahwa aspek motif (*motive*), sifat (*traits*), konsep diri (*self concept*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki pegawai merupakan pondasi utama yang menentukan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. sekuat apa pun sistem koordinasi dan komunikasi dibangun, tanpa didukung kompetensi individu yang memadai, peningkatan kinerja pegawai akan sulit tercapai secara optimal.

d. **Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi oleh Kompetensi (H4)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan memoderasi hubungan antara koordinasi dan kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,401, *T-Statistics* sebesar 2,530, dan *P-Values* sebesar 0,011 ($< 0,05$). Dengan demikian, **H4 diterima**. Nilai *Original Sample* yang positif menunjukkan bahwa kompetensi justru memperkuat pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetyo & Orbaningsih, 2024) mengenai kompetensi sebagai variabel moderasi dalam hubungan remunerasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Poltekkes Kemenkes Malang. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dan melibatkan 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan memperkuat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *T-statistics* sebesar 2,715. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh suatu faktor organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi tidak hanya berperan sebagai faktor yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai, tetapi juga dapat memperkuat hubungan antara faktor lain dengan kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memanfaatkan proses koordinasi secara efektif sehingga koordinasi yang dilakukan dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin kuat pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai.

e. **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi oleh Kompetensi (H5)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan memoderasi hubungan antara komunikasi dan kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample* sebesar -0,266, *T-Statistics* sebesar 2,485, dan *P-Values* sebesar 0,013 ($< 0,05$). Dengan demikian, **H5 diterima**. Namun, nilai *Original Sample* yang negatif menunjukkan bahwa kompetensi justru memperlemah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

(Fulialza et al., 2026) pada penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 53 pegawai sebagai responden dan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi sumber daya manusia berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan penelitian tersebut, kompetensi dapat dipandang sebagai kondisi yang memengaruhi hubungan antara komunikasi dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kompetensi memiliki arah moderasi negatif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai cenderung

semakin lemah. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai dengan kompetensi yang tinggi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, sehingga ketergantungan terhadap komunikasi sebagai faktor pendukung kinerja menjadi relatif lebih rendah.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh koordinasi, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,334, *T-Statistics* sebesar 2,509, dan *P-Values* sebesar 0,012 ($< 0,05$). Dengan demikian, **H1 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif koordinasi yang terjalin antarunit kerja pada Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau, semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. **Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,294, *T-Statistics* sebesar 2,281, dan *P-Values* sebesar 0,023 ($< 0,05$). Dengan demikian, **H2 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai. Komunikasi yang baik membantu pegawai memperoleh informasi, memahami instruksi pekerjaan, menyampaikan pendapat, serta memberikan dan menerima umpan balik yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. **Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,345, *T-Statistics* sebesar 2,501, dan *P-Values* sebesar 0,012 ($< 0,05$). Dengan demikian, **H3 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta aspek kompetensi lainnya, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
4. **Kompetensi secara positif dan signifikan memoderasi hubungan antara koordinasi dan kinerja pegawai**, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,401, *T-Statistics* sebesar 2,530, dan *P-Values* sebesar 0,011 ($< 0,05$). Dengan demikian, **H4 diterima**. Nilai *Original Sample* yang positif menunjukkan bahwa kompetensi memperkuat pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin efektif pegawai dalam memahami dan menerapkan hasil koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga pengaruh koordinasi terhadap peningkatan kinerja menjadi semakin kuat.
5. **Kompetensi secara negatif dan signifikan memoderasi hubungan antara komunikasi dan kinerja pegawai**, dengan nilai *Original Sample* sebesar -0,266, *T-Statistics* sebesar 2,485, dan *P-Values* sebesar 0,013 ($< 0,05$). Dengan demikian, **H5 diterima**. Nilai *Original Sample* yang negatif menunjukkan bahwa kompetensi memperlemah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga ketergantungan terhadap komunikasi sebagai faktor pendukung kinerja menjadi relatif lebih rendah. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menyebabkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja menjadi relatif lebih lemah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi, komunikasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi

terbukti memiliki peran moderasi yang berbeda pada kedua hubungan tersebut. Kompetensi memperkuat pengaruh koordinasi terhadap kinerja, tetapi memperlemah pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran kompetensi dalam organisasi tidak selalu memberikan arah moderasi yang sama, tetapi bergantung pada hubungan antarvariabel yang diuji.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, D. H. B. A. (2022). *KOMUNIKASI ORGANISASI* (D. T. Oktavianor (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Amirullah, Gustian, R., & Muhammad Fadli Luran. (2025). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim dan Diklat terhadap Kinerja Personil Polsek Bengkong Polresta Bareleng. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 13-22. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.5928>
- Andayani, R. D., & Zaini, Z. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok. *Abiwarar : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 6(1), 12-17. <https://doi.org/10.31334/abiwarar.v6i1.4215>
- Ayuni, E. K., & Vidada, I. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2), 1-13. <https://doi.org/10.70429/jpema.v3i2.235>
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol 10.No(1), 10-22.
- Candana, D. M., Putra, R. A., & Jamil, M. (2023). Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Self Efficacy. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(2), 128-133. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i2.148>
- Dr. Marlinda Irwanti, S. E. . M. S. (2022). *Buku Ajar Teori Komunikasi Organisasi Dan Manajemen*. www.damerapress.co.id
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Gde Satia Utama, A. A., Zonyfar, C., Nuraini, R., Silvi Purnia, D., Setyawati, I., Evi, T., Dian Handy Permana, S., & Susila Sumartiningih, M. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Fetni, F., & Fait, T. F. (2024). Komunikasi Organisasi Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Distrik Sentani Jayapura. *Journal Publicuho*, 7(2), 811-823. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i2.437>
- Fulialza, R. G., Rimbano, D., & Sutanta. (2026). *Digital Transformation And Internal Communication In Improving Employee Performance : A Moderation Analysis Of Human Resource Competencies*. 14(1), 925-944.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *SmartPLS 4.0:Konsep, Teknik, dan Aplikasi untuk Penelitian Empiris*.
- Hair, J. F., Hilt, G. T. M., & Ringle, C. M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Jailani, Ms., Jeka, F., & Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2022). *Pengertian Populasi (Kuantitatif) Menurut Ahli*. 7, 26320-26332.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen*, 6(2), 135-143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15923>
- Maduwu, A. S. (2022). Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 44-52.
- Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208-218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Marlina, R. R. (2020). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling pada Hubungan antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa dan Kualitas Google Classroom berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174-186. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v>
- Mas, S. R., & Haris, I. (2020). Komunikasi Dalam Organisasi (Toeri Dan Aplikasi). In *UNG Press Gorontalo*.
- Maswanto, Sulaeman, S., Prayitno, I., & Gofur Ahmad. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1.
- Moh. Yamin Rumra. (2023). Urgensi Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 1(2), 247-257. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v1i2.3236>
- Mulyadi, B., Abdul, K. M., & Asih, E. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1179. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH%0Ahttps://stp-mataram.e-journal.id/JIH/article/view/2337>
- Mursalin, M., Martina, M., Darmawati, T., & Puspita, S. (2025). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPSTP Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 762-772. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i4.16487>
- Nana, T. (2021). 3.KomunikasiOrganisasi. In *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*.
- Nur Jumriatunnisah, & Aurantia Marina. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(2), 44-60. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i2.1>
- Nursolih, E., Rustendi, E., & Lisara, A. (2024). *DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan UMKM Se-Kota Banjar)*. 06(01), 17-24.
- Oktarina, O., Parella, E., & Josiah, T. (2022). Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 109-115.
- Prasetyo, A., & Orbaningsih, D. (2024). *Competence as a Moderating Influence of Remuneration and Training on Employee Performance : Study at the Poltekkes Kemenkes Malang , Indonesia*. 24(8), 142-157.
- Putu Anik Junia Artawan, Gusti Ayu Imbayanti, & Surya Prayoga. (2023). 7.69-80. *Jurnal EMAS, Vol.4, No.*
- Rahadi, D. D. R., SUSILOWATI, D. E., & FARID., M. M. (2021). *Kompetensi* (M. M. Pandu Adi C (ed.)).
- Ridhaillahi, W. F., Miharja, D. L., Waru, T., & Fajarica, S. D. (2022). *Artikel Jurnal_Widiyaneta Fandy Ridhaillahi_L1B021152*.
- Rita Utami, T. S. (2025). *Koordinasi penyelenggaraan penanggulangan bencana di kecamatan tanjungsari kabupaten sumedang*. 1(2), 152-160.
- Rodiyah, M. I. R., Musliyana, & Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 127-135.
- Safitri Nur, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14-25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH. *Jurnal Simetrik*, 91(6), 1245-1252.
- Santoso, A. T. (2025). *MEMBANGUN IKLIM KOMUNIKASI POSITIF DI TEMPAT KERJA* (W. Yuliani (ed.); Vol. 32, Issue 3).
- Sari, Z. (2024). *KHIRANI++VOLUME+2+NOMOR+4,+TAHUN+2024+hal+242-253*. 2.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo (ed.)). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sutrisno. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168-176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Wahyu, D. (2021). *Pemungut Pajak Bumi Dan Bangunan Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Badan (Uptb) Kota*. 6(1).
- Wijaya, H., & Lestari, M. D. (2022). Peran SIMANIS dalam edukasi peserta JKN mandiri yang menunggak iuran. In *Manajemen dan Pelayanan Kesehatan* (Vol. 25, Issue 3).