MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DI KANTOR KECAMATAN CIAMPEA KABUPATEN BOGOR

Mochamad Zakky Nurrahman[1], Agung Wibowo[2], Geny Syahdiany[3]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun
Email : mochzakkyn11@gmail.com agung.wibowo@uika-bogor.ac.id geny@uika-bogor.ac.id

Abstract

This research is to evaluate employee performance concerning competence and interpersonal communication at the Ciampea District Office in Bogor Regency. This research employs a quantitative technique and gathers data using questionnaires distributed to 41 participants. This study employs validity and reliability evaluations, in conjunction with traditional assumption tests, for multiple regression analysis and hypothesis testing using computer software. The research findings demonstrate a substantial impact among the factors examined. The study's findings demonstrate that the hypothesis test validates acceptance (Ha1), indicating a considerable impact of the Competency variable (X1) on Employee Performance (Y). This hypothesis test validates the acceptance of Ha2, indicating a substantial impact of the Interpersonal Communication variable (X2) on Employee Performance (Y). The hypothesis test validates the acceptance of the third hypothesis, indicating a substantial impact of the Competency variable (X1) and Interpersonal Communication (X2) on Employee Performance (Y).

Keywords: Competence, Interpersonal Communication, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan terkait kompetensi dan komunikasi interpersonal di Kantor Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 41 partisipan. Studi ini menggunakan evaluasi validitas dan reliabilitas, bersamaan dengan uji asumsi tradisional, untuk analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis menggunakan perangkat lunak komputer. Temuan penelitian menunjukkan dampak substansial di antara faktor-faktor yang diteliti. Temuan penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis memvalidasi penerimaan (Ha1), menunjukkan dampak yang cukup besar dari variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis ini memvalidasi penerimaan Ha2, menunjukkan dampak substansial dari variabel Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis memvalidasi penerimaan hipotesis ketiga, menunjukkan dampak substansial dari variabel Kompetensi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam pencapaian suatu instansi khususnya pada sektor pelayanan publik. Keberhasilan instansi dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dapat dilihat dari bagaimana instansi tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Instansi dengan kinerja yang baik memiliki efektivitas dalam menangani sumber daya manusia secara terencana dan berkelanjutan. Menurut Muktamar et al., (2024) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan nilai sumber daya manusia suatu organisasi melalui serangkaian pilihan dan aktivitas manajerial yang terkoordinasi terkait dengan administrasi tenaga kerja. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia lebih dari sekadar tugas administratif, SDM juga berkontribusi pada penetapan tujuan program lembaga tersebut.

Tetapi untuk mencapai tujuan dari suatu program tentunya ada peran dari sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional yaitu pegawai yang memiliki potensi dan keterampilan serta pengetahuan hingga tenaga kerja. Dalam suatu instansi para pegawai berperan dalam menjalankan visi dan misi organisasi untuk mendukung program dan mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik. Secara keseluruhan ini akan menggambarkan kualitas *ouput* yang dihasilkan dan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu instansi. Menurut A. Febrianti & L. Hakim (2025) menyebutkan bahwa kinerja individu mencerminkan *output* serta mekanisme pencapaian tugas kerja yang berdampak pada keberhasilan organisasi.

Untuk memahami konteks pelayanan publik yang menjadi fokus utama pada penelitian ini perlu diketahui bahwa secara administratif Kabupaten Bogor terdiri atas puluhan kecamatan dan ratusan desa atau kelurahan. Berikut adalah tabel jumlah kecamatan serta jumlah desa atau kelurahan di Kabupaten Bogor :

Tabel 1. Data Wilayah Administratif Kabupaten Bogor

Data administratif Kab. Bogor	Jumlah
Jumlah Kecamatan	40
Jumlah Desa	416
Jumlah Kelurahan	19

Sumber : BPS Kabupaten Bogor dan data administratif wilayah tahun 2026

Dari keseluruhan Kecamatan di Kabupaten Bogor, penelitian ini berfokus pada Kecamatan Ciampea yang secara administratif terdiri dari 13 desa. Kecamatan Ciampea dipilih karena berdasarkan pengamatan awal peneliti, masih ditemukan berbagai keluhan masyarakat terkait pelayanan administrasi di kantor Kecamatan Ciampea. Keluhan tersebut di antara lain berupa proses pelayanan yang dinilai kurang responsif dan komunikasi antar pegawai yang belum optimal dan lamanya waktu penyelesaian administrasi. Hal tersebut tercermin dari beberapa ulasan masyarakat pada *platform Google Maps* yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap pelayanan yang masih relatif rendah. Ulasan tersebut menunjukkan adanya persepsi masyarakat mengenai pelayanan yang sepenuhnya belum sesuai harapan. Meskipun ulasan masyarakat

bukan merupakan satu-satunya ukuran kinerja pegawai, namun informasi tersebut dapat menjadi gambaran awal mengenai fenomena.

Tabel 2.Data Penilaian Satuan Organisasi Kecamatan Ciampea

No	Satuan Organisasi	Predikat kinerja satuan organisasi tahun 2024	Predikat kinerja satuan organisasi tahun 2025
1	Sekretariat Kecamatan	Sangat baik	Sangat baik
2	Seksi Pemerintahan	Sangat baik	Baik
3	Seksi Perekonomian dan Pembangunan	Baik	Baik
4	Seksi Pemberdayaan Masyarakat	Baik	Sangat baik
5	Seksi Pendidikan dan Kesehatan	Sangat baik	Baik
6	Seksi Ketentraman dan Ketertiban	Sangat baik	Baik

Sumber : Kantor Kecamatan Ciampea

Berdasarkan data diatas, menunjukkan adanya perubahan hasil penilaian dari tahun ke tahun, meskipun hasil penilaian masih dalam kategori baik dan sangat baik, tetapi konsistensi capaian kinerja masih perlu diperhatikan.

Adanya perbedaan antara persepsi masyarakat mengenai pelayanan dengan hasil penilaian kinerja organisasi tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji, bahwa hasil penilaian internal menunjukkan bahwa kinerja berada pada kategori baik dan sangat baik, namun disisi lain masih terdapat keluhan oleh masyarakat mengenai pelayanan yang dinilai kurang responsif dan lamanya penyelesaian administrasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai perlu dilihat tidak hanya berdasarkan hasil penilaian organisasi, tetapi juga dari faktor faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kompetensi yang merupakan salah satu aspek penting yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kompetensi adalah kemampuan untuk mengamati secara kritis dan menerapkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan kontribusi pribadinya terhadap organisasinya, serta terhadap keberhasilan organisasi tersebut secara keseluruhan.

Kondisi ini juga dapat dilihat dari aspek kualifikasi pendidikan, berdasarkan data sampel sebanyak 41 orang, diketahui bahwa sekitar 55% pegawai masih memiliki kualifikasi pendidikan dibawah Strata-1(S1). atau Diploma-IV (D4). Kondisi tersebut sejalan dengan BKPSDM Kabupaten Bogor (2025) yang menyatakan bahwa masih terdapat sekitar 4.209 pegawai yang memiliki tingkat pendidikan di bawah Strata-1 (S1) atau Diploma-IV (D4). Rendahnya kualifikasi ini dapat berpotensi memengaruhi kemampuan pegawai dalam memahami tugas dan menyelesaikan pekerjaan sehingga sebagian pegawai belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi yang diharapkan dalam mendukung sumber daya manusia aparatur sipil negara. Data tersebut tidak

serta menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan dibawah Strata-1 (S1) atau Diploma-IV memiliki kompetensi yang rendah, karena tingkat pendidikan bukan indikator kompetensi, namun kondisi tersebut dapat memberi gambaran serta menjadi alasan pentingnya mengkaji kompetensi pegawai dalam kaitannya dengan kinerja. Selain aspek kualifikasi, BKPSDM Kabupaten Bogor (2025) menyebutkan juga dalam penilaian indeks profesionalitas bahwa pengembangan kompetensi pegawai sudah cukup baik, namun masih terdapat kekurangan atas kesadaran pengembangan kompetensi melalui webinar dan LMS (*Learning Management System*) yang sudah disediakan oleh LKIP BKPSDM Kabupaten Bogor.

Disamping kompetensi, komunikasi interpersonal juga dapat memengaruhi, karena dengan adanya kelancaran komunikasi interpersonal yang memungkinkan para pegawai untuk saling bertukar informasi yang dapat memengaruhi pemahaman antar individu serta menjalin hubungan kerja yang harmonis bagi organisasi itu sendiri sehingga dapat mempermudah tugas pekerjaan. Menurut Tobeoto et al., (2022) kebutuhan akan komunikasi adalah kebutuhan sosial pegawai dalam berinteraksi baik dengan atasan atau rekan kerja maupun bawahan yang harus dipenuhi. Dalam komunikasi interpersonal, tentunya pegawai harus memiliki kemampuan pegawai dalam menyampaikan informasi serta membangun interaksi yang baik dapat mendukung terciptanya pelayanan yang lebih efektif, sehingga permasalahan mengenai pelayanan yang dinilai kurang responsif dan lamanya penyelesaian administrasi juga menjadi fenomena yang relevan untuk dikaji dari aspek komunikasi interpersonal pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Terry dalam Fatmawati (2019) mendefinisikan manajemen sebagai metode atau sistem yang mengarahkan sekelompok individu untuk mencapai tujuan organisasi atau sasaran tertentu. Henry Fayol dalam Yusuf et al. (2023) menjelaskan manajemen sebagai proses perencanaan, koordinasi, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (dikutip dalam Djatmika, 2025), manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan karyawan. Sementara itu, Griffin ((dikutip dalam Djatmika, 2025) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas dalam mengelola individu di dalam organisasi, mulai dari proses pengadaan, pengembangan, pemberian motivasi, hingga pemeliharaan karyawan.

Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat didefinisikan sebagai kemampuan mendasar mereka dalam kaitannya dengan efektivitas kinerja pekerjaan mereka (Yulianti, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Soetrisno & Gilang (2018), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk

menggunakan keterampilan seseorang di tempat kerja, menjadikan seseorang sebagai pemimpin, karyawan, atau pejabat yang cakap.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan hubungan komunikasi antar individu dengan tujuan memberikan informasi ataupun bertukar informasi. Menurut Almubaroq (2018) bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar individu. Demikian dengan Wood dan Setiawan (dikutip dalam Butarbutar & Rajagukguk, 2021) bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian interaksi antar beberapa orang. Jika dilihat dari asal katanya menurut Luthans (dikutip dalam Butarbutar & Rajagukguk, 2021) inter yang berarti antar dan person yang berarti orang maka komunikasi interpersonal berarti berada diantara media komunikasi dan teknologi pada suatu sisi serta komunikasi nonverbal pada sisi lainnya.

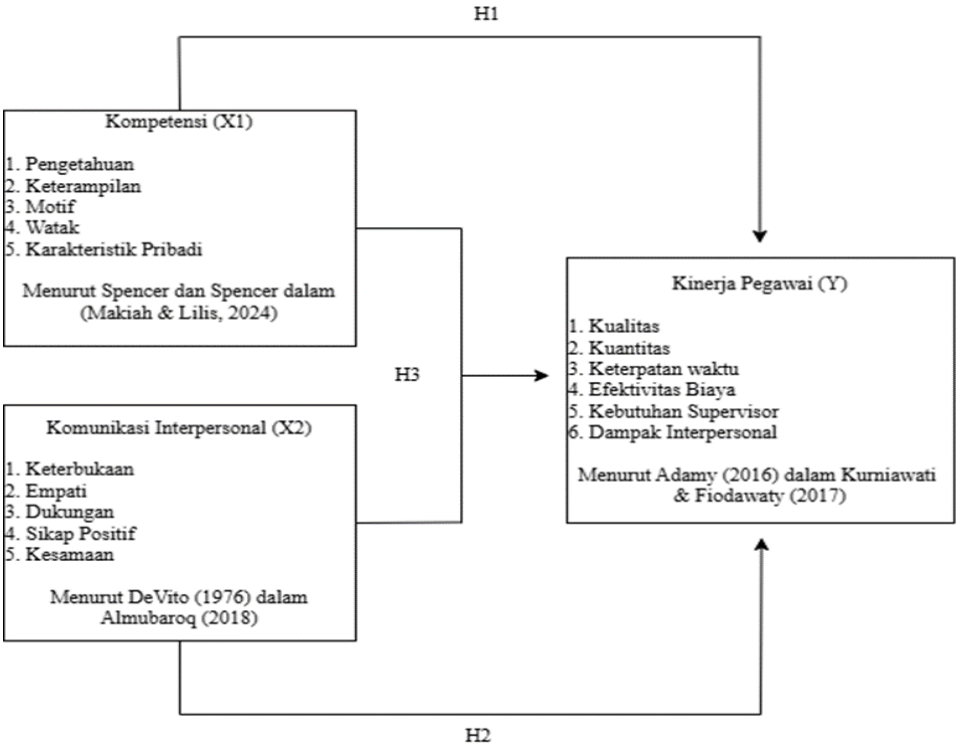
Kinerja Kayawan

Hasibuan (dikutip dalam Basyid, 2024) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya individu dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan, berdasarkan pada kemahiran, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Mangkunegara seperti yang disebutkan dalam Nursyam & Rahmawati (2021), kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajibannya. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh individu yang ditugaskan sesuai dengan pengetahuan dan akuntabilitasnya untuk peran spesifiknya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini antara lain penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Soetrisno & Gilang (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Almubaroq (2018) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Sejalan dengan penelitian tersebut, Tobeoto et al., (2022) membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Selain itu, Ajijah & Selvi (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi dan komunikasi interpersonal merupakan faktor yang memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga kedua variabel tersebut relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor.

H2 : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor.

H3 : Kompetensi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel melalui data terukur (Ferawati dkk., 2024). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor, yang berlokasi di Jalan Warung Borong, Bojong Rangkas, Kecamatan Ciampea. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ciampea sebanyak 46 orang, yang terdiri atas 19 PNS dan 27 PPPK. Populasi penelitian berjumlah 46 pegawai, terdiri atas 19 PNS dan 27 PPPK. Sampel ditentukan menggunakan *probability sampling*, dengan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :
n = Ukuran sampel
N = Populasi
e = Margin of error

$$n = \frac{46}{1 + 46\ (0{,}05)^2} = \frac{46}{1{,}115} = 41 \text{ orang}$$

Teknik analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, diawali dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada 41 responden menggunakan kriteria r-hitung > r-tabel sebesar 0,308, sedangkan reliabilitas dinyatakan terpenuhi apabila *Cronbach's Alpha* > 0,60 ((Sidiq, 2024). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan *Asymp. Sig.* > 0,05, uji multikolinearitas dengan *Tolerance* > 0,01 dan VIF < 10, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Putri, 2023). Selanjutnya digunakan regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh kompetensi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dengan kriteria t-hitung > t-tabel dan signifikansi < 0,05, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dengan kriteria F-hitung > F-tabel dan signifikansi < 0,05 (Azhari et al., 2023). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompetensi (X1)	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Motif d. Watak e. Karakteristik Pribadi	Spencer & Spencer (1993) dalam Makiah & Suryani (2024)
2	Komunikasi Interpesonal (X2)	a. Keterbukaan b. Empati c. Dukungan d. Kepositifan e. Kesamaan	DeVito (1976) dalam Almubaroq (2018)
3	Kinerja (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas Biaya e. Kebutuhan Supervisor f. Dampak Interpersonal	Adamy (2016) dalam Kurniati & Fidowaty (2017)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia			
1	20 - 30	8	20%
2	30 – 40	22	54%
3	40 - 50	11	26%
Jumlah		**41**	**100%**
Jenis kelamin			
1	Laki – laki	32	78%
2	Perempuan	9	22%
Jumlah		**41**	**100%**
Pendidikan			
1	SMA/SMK	22	54%
2	S1	14	35%
3	S2	5	12%
Jumlah		**41**	**100%**

Sumber : Hasil Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden berdasarkan usia didominasi kelompok usia 30–40 tahun sebanyak 22 orang (54%), diikuti usia 40–50 tahun sebanyak 11 orang (26%) dan usia 20–30 tahun sebanyak 8 orang (20%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 32 orang (78%), sedangkan perempuan sebanyak 9 orang (22%). Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 22 orang (54%), diikuti sarjana sebanyak 14 orang (35%) dan magister sebanyak 5 orang (12%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki pada usia produktif dengan tingkat pendidikan menengah.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung		
	Kompetensi (X1)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
1	0,728	0,523	0,685
2	0,319	0,481	0,805
3	0,472	0,392	0,751
4	0,717	0,763	0,661
5	0,685	0,737	0,715

6	0,537	0,616	0,624
7	0,625	0,652	0,564
8	0,505	0,724	0,690
9	0,465	0,654	0,569
10	0,461	0,802	0,770
11	0,610	0,493	0,708
12	0,800	0,668	0,626
13	0,803	0,570	0,675
14	0,579	0,611	0,647
15	0,457	0,622	0,719
16	-	-	0,728
17	-	-	0,754
18	-	-	0,624
r-tabel	**0,308**	**0,308**	**0,308**
Keterangan	**Semua Valid**	**Semua Valid**	**Semua Valid**

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 5, seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,308. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Nilai Standar	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,866	0,60	Reliabel
2	Komunikasi Interpersonal (X2)	0,888	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,932	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan data pada Tabel 6, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel yang diujikan lebih besar (>) 0,60. Hal ini menunjukkan seluruh item pada kuesioner dapat dikatakan reliabel dan layak untuk dijadikan bahan pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	41
Test Statistic	.090

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*dari ketiga variabel yaitu 0,200 > 0,05. Hal ini menandakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Indepnden	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.474	2.110
Komunikasi Interpersonal	.474	2.110

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan data dari Tabel 8 hasil uji multikolinearitas diatas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompetensi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) adalah 0,474 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 2.110 < 10. Maka dapat disimpulkan dalam uji multikolinearitas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.014	6.315		2.694	.010
	Kompetensi	.040	.130	.067	.306	.761
	Komunikasi Interpersonal	-.239	.123	-.424	-1.944	.059
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 9 bahwa nilai signifikansi yaitu 0,761 dan 0,59 yang memiliki arti bahwa nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig.
Kompetensi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,650	0,000

Komunikasi Interpersonal (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,761	0,000
Kompetensi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,725	0,000

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 10, Kompetensi (X1) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dan signifikansi 0,000. Komunikasi Interpersonal (X2) juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,761 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, secara simultan Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,725 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi dan komunikasi interpersonal, maka cenderung semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	F-hitung	Sig.	R Square	Keterangan
Kompetensi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,975	5,339	-	0,000	0,422	H1 Diterima
Komunikasi Interpersonal (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	1,077	7,320	-	0,000	0,579	H2 Diterima
Kompetensi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	-	-	28,386	0,000	0,599	H3 Diterima

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,975 yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan jumlah responden sebanyak 41 orang, derajat kebebasan ditentukan dengan rumus df = n − 2 = 41 − 2 = 39. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan pengujian dua arah, diperoleh t-tabel sebesar 2,024. Nilai t-hitung Kompetensi sebesar 5,339 > 2,024 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Komunikasi Interpersonal (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 1,077 yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 7,320 > 2,024 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, pengujian secara simultan melalui uji F memperoleh nilai F-hitung sebesar 28,386 > F-tabel 3,24 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima, sehingga Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan Kinerja Pegawai ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi. Kompetensi memiliki R Square sebesar 0,422 atau 42,2%, sedangkan Komunikasi Interpersonal sebesar 0,579 atau 57,9%. Secara simultan, nilai R Square sebesar 0,599 atau 59,9%, yang berarti Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,9% variasi Kinerja Pegawai, sementara 40,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Hubungan dan Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciampea

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 yang memiliki arti Tingkat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Lalu pada hasil analisis Uji T bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin baik kompetensi pegawai, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat. Hasil ini kemudian diperkuat oleh peneliti terdahulu yaitu Soetrisno & Gilang (2018) yang menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciampea

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, menunjukka nilai koefisien sebesar 0,761 yang memiliki arti tingkat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Lalu pada hasil Uji T bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Variabel komunikasi interpersonal (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). artinya semakin baik komunikasi interpersonal antar pegawai, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat. Hasil ini kemudian diperkuat oleh peneliti terdahulu yaitu Almubaroq (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan dan Pengaruh kompetensi Serta Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciampea

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,725 yang memiliki arti tingkat hubungan yang kuat antara kompetensi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Lalu pada hasil Uji F bahwa H3 diterima. Variabel kompetensi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini kemudian diperkuat oleh peneliti terdahulu yaitu Lewaherilla & Sijabat

(2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, serta Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kompetensi dan komunikasi interpersonal merupakan faktor yang berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam lingkungan organisasi pemerintahan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Ciampea dalam meningkatkan kompetensi pegawai, menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan guna mendukung optimalisasi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan memperluas objek penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ajijah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Manajemen*, *13*(2), 232–236.

Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *7*, 1–29.

Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate*, *2*(2), 230–239.

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 39–43. https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430

Butarbutar, M., & Rajagukguk, J. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *9*(1), 69–74. https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist

Djatmika, G. H. (2025). Tartib: Jurnal of Educational Management. *Tartib: Journal of Educational Management*, *2*(April), 42–52.

Fatmawati, B. S. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=-6UmEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Febrianti, A., & Hakim, L. (2025). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada MTs Negeri

Surakarta 1. *Journal Community Engagement and Emergence*, *6*, 81–264.

Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). *JIPSi*. *VII*(2).

Lewaherilla, N. C., & Sijabat, A. (2022). The Role of Competency and Interpersonal Communication in Improving Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, *3*(5), 795–800. https://doi.org/10.35877/454RI.qems1097

Makiah, & Suryani, L. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Jurnal Stiatabalong*.

Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, *2*(7), 52–69.

Nursyam, N., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, *2*(2), 485–490. https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.920

Putri, W. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor*.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15.

Sidiq, N. (2024). *Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 3 Tanjung Morawa*.

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, *8*(1). https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998

Tobeoto, K., Ranteta'dung, R. kasi, & Muharram, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, *5*(2), 40–45. https://doi.org/10.56070/jinema.v5i2.61

Yulianti. (2018). Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Negara*, *6*.

Yusuf, Haryanto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim. https://repository.umj.ac.id/13428/1/pdf lengkap %281%29.pdf