



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT DIREKTORAT JENDRAL
SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI
SUMATERA UTARA II**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

WINA PURWANI
NPM 1915310633

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
DIREKTORAT JENDRAL SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI
SUMATERA UTARA II

NAMA : WINA PURWANI
N.P.M : 1915310633
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 25 Maret 2024

DIKETAHUI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KET STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WINA PURWANI
NPM : 1915310633
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya Skripsi Ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2024



WINA PURWANI
NPM: 1915310633

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WINA PURWANI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 13-05-2001
NPM : 1915310633
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. BAHAGIA GG. USAHA I NO.3

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 April 2024

Memuat pernyataan



WINA PURWANI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Subjek penelitian melibatkan 62 pegawai, tidak termasuk kepala badan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Demikian pula, komunikasi (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang sama. Selanjutnya, hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara simultan, baik kompetensi (X1) maupun komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dan penerapan komunikasi yang efektif di kalangan pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk lebih memperhatikan aspek kompetensi dan komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: kinerja pegawai, kompetensi, komunikasi

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of competence and communication on the performance of employees of the Ministry of Public Works and Public Housing, Directorate General of Water Resources, North Sumatra River Region II. The research method used is quantitative research with an associative approach. The research subjects involved 62 employees, not including the head of the agency. Data was collected by distributing questionnaires to respondents selected as samples. The research results show that competency (X1) partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the Ministry of Public Works and Public Housing, Directorate General of Water Resources, North Sumatra River Region II. Likewise, communication (X2) also has a positive and significant influence on the performance of the same employees. Furthermore, the results of the analysis also show that simultaneously, both competence (X1) and communication (X2) have a positive and significant influence on the performance (Y) of employees of the Ministry of Public Works and Public Housing, Directorate General of Water Resources, North Sumatra River Region II. These findings show the importance of developing competencies and implementing effective communication among employees in improving organizational performance. The results of this research can be input for the Ministry of Public Works and Public Housing, Directorate General of Water Resources, to pay more attention to aspects of competence and communication in an effort to improve employee performance.

Keywords: employee performance, competency, communication

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II”**.

Meskipun saya telah berusaha semaksimal mungkin, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saya menyambut kritik dan saran dari para pembaca demi menyempurnakan skripsi ini. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Annisa Febrina, S.I. Kom., M.I.Kom., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda (Musrianto) dan

Ibunda (Asiati) dan Keluarga Lainnya (Hari Purwanto, Mira Purwanti, dan Rian Purnomo) yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

7. Kepada seluruh civitas akademika Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Terima kasih kepada seluruh pegawai dan pimpinan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Fahri Azwi Nasution, yang senantiasa mendengarkan keluh kesah peneliti, memberi dukungan, pengingat, dan menemani peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis memahami bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Maret 2024
Penulis

Wina Purwani
NPM : 1915310633

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Penilaian Kinerja	15
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
e. Metode Penilaian Kinerja.....	18
f. Indikator Kinerja	21
2. Kompetensi	22
a. Pengertian Kompetensi	22
b. Arti Penting Kompetensi	23
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	23
d. Tujuan Kompetensi.....	24
e. Indikator Kompetensi	24
3. Komunikasi Kerja.....	26
a. Pengertian Komunikasi Kerja	26
b. Peran Komunikasi Kerja	28
c. Proses Komunikasi kerja	29
d. Fungsi Komunikasi Kerja.....	31
e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja	32
f. Faktor - faktor yang mempengaruhi Komunikasi Kerja	32
g. Indikator Komunikasi Kerja	33
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konsep.....	39
D. Hipotesis	42

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	44
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
	C. Definisi Operasional Variabel	44
	D. Populasi dan Sampel	46
	E. Teknik Pengumpulan Data	48
	F. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	54
	1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	62
	3. Karakteristik Jawaban Responden	62
	4. Hasil Analisis Data.....	74
	B. Pembahasan	89
	1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.....	89
	2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.....	90
	3. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.....	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	94
	B. Saran	95
	DAFTAR PUSTAKA	97
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Komunikasi Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	44
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 3.3 Populasi Penelitian	47
Tabel 3.4 Alternatif Jawaban	48
Tabel 3.5 Uji Determinasi.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	65
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja (X1.1) _	65
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Kerja (X1.2)	66
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecakapan Mental (X1.3).....	67
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal (X2.1).....	68
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X2.2).....	70
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y1).....	71
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y2)	72
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil (Y3).....	73
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Item-Total Statistics	75
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Item-Total Statistics.....	76
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Item-Total Statistics.....	76
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi.....	77
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Reliabilitas Komunikasi	78
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja.....	78
Tabel 4.19 Hasil Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	81
Tabel 4.20 Hasil Multikolinieritas.....	82
Tabel 4.21 Hasil Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	85
Tabel 4.23 Hasil Uji Simultan	87
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88
Tabel 4.25 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Logo Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera II	61
Gambar 4.3 Histogram	79
Gambar 4.4 Probability Plot.....	80
Gambar 4.5 Scatter Plot.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah karena diperlukan berbagai setup dan infrastruktur untuk mendukung terlaksananya proses SDM yang berkualitas. Jika suatu organisasi ingin bertahan dan mempunyai reputasi yang baik di masyarakat, maka tidak boleh mengabaikan aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi sebagai pengelola dan penyedia sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi

Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Menurut Rivai (2018:14) bahwa kinerja adalah “Keluaran seseorang atau keberhasilan keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama jangka waktu tertentu terhadap berbagai pilihan, misalnya standar prestasi kerja, tujuan atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama.” Penilaian yang baik terhadap kinerja seorang pegawai tidak hanya tercermin pada hasil pekerjaannya saja, namun juga pada proses pegawai tersebut melakukan pekerjaannya.”

Menurut Manullang (2018:53) “Pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai sangat erat dan sangat penting, relevansinya kuat dan tepat, walaupun ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. kompetensi, mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. itu merupakan faktor kunci

untuk mencapai kinerja yang unggul. dalam situasi kolektif, kompetensi adalah faktor kunci keberhasilan organisasi”.

Menurut Purwanto (2019:4), “Komunikasi kerja diartikan sebagai proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang sama, baik melalui simbol, isyarat atau perilaku atau tindakan. Komunikasi (keterampilan dan kompetensi) adalah seperangkat keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bekerja. dan pengetahuan, maka semakin baik Anda dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan juga berdampak positif”.

Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera 2 merupakan pelaksana teknis Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai misi memastikan pengelolaan sumber daya air dari hulu hingga hilir dilaksanakan secara komprehensif, terpadu dan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan permasalahan lingkungan hidup. Perspektif lingkungan. Sebelum berdirinya Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera Kedua, Departemen Pekerjaan Umum, khususnya Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, mempunyai satuan kerja yang bertugas melaksanakan pekerjaan konstruksi dan non-konstruksi di setiap provinsi. Provinsi Sumatera yang mengelola sektor sumber daya air terdiri dari beberapa satuan kerja non vertikal (SNVT) tertentu, antara lain SNVT; Proyek Irigasi dan Lahan Basah Utama Sumatera Utara dan Proyek Pengendalian Banjir SNVT Sumatera. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2012, wilayah sungai di Indonesia dibagi menjadi 131 wilayah sungai

Banyaknya pegawai yang mengeluh terjadi kesalahan dalam

melaksanakan pekerjaan. Pegawai juga mengeluh dengan pekerjaan yang melebihi tupoksi sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Berdasarkan pra survei dilakukan terdapat 30 orang pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II yang menunjukkan adanya masalah kinerja pegawai. Hasil pra survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai meminimalisasi kesalahan dalam bekerja	5	16,67%	25	83,33%
2	Pegawai bekerja melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan	4	13,34%	26	86,66%
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum batas waktu yang ditentukan	4	13,34%	26	86,66%
Total			14,45%		85,55%

Sumber: Diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya masalah pada kinerja yang diterima pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Hal ini diketahui karena terdapat 85,55% pegawai yang tidak setuju bahwa Karyawan meminimalisasi kesalahan dalam bekerja. Pegawai belum bekerja melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum batas waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pra survei dilakukan terdapat 30 orang pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II, yang

menunjukkan masalah validitas. Hasil studi pendahuluan disajikan pada

Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor dengan hasil yang memuaskan	4	13,34%	26	86,66%
2	Pegawai memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan tugas	5	16,67%	25	83,33%
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya	6	20,00%	24	80,00%
Total			16,67%		83,33%

Sumber: Diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan adanya masalah pada kompetensi yang diterima pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Hal ini diketahui karena terdapat 83,33% Pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan kantor dengan hasil yang memuaskan. Pegawai tidak bisa memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ahliannya.

Berdasarkan pra survei dilakukan terdapat 30 orang Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II yang menunjukkan adanya masalah komunikasi. Hasil pra survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Komunikasi Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai dapat menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.	4	13,34%	26	86,66%
2	Pegawai dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan melibatkan rekan kerja.	3	10,00%	27	90,00%
Total			11,67%		88,33%

Sumber: Diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan adanya masalah pada kompetensi yang diterima pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Hal ini diketahui karena terdapat 88,33% pegawai yang tidak setuju bahwa pegawai tidak dapat menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai tidak dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan melibatkan rekan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai topik tersebut **“Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum bataswaktu yang ditentukan,.
- b. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan kantor dengan hasil yang memuaskan.
- c. Pegawai tidak dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan melibatkan rekan kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II, dengan sampel 62 tidak termasuk kepala badan dan sudah bekerja di atas 1 tahun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II?
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II?
3. Apakah kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum

dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menguji kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.
- b. Untuk mengetahui dan menguji komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.
- c. Untuk mengetahui dan menguji kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II. Dapat memberikan saran dan masukan yang

bermanfaat mengenai kompetensi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas

Atas kontribusi universitas dalam meningkatkan praktik pengajaran sehingga guru menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

c. Bagi Akademisi

Menambah informasi dan memperluas pandangan penulis mengenai kompetensi dan komunikasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Muhammad Junaidi (2020), yang berjudul: “pengaruh Kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** Penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan penelitian yang sama juga menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi dan komunikasi dan 1 (satu) variabel

terikat yaitu efektivitas pegawai. Sementara itu, penelitian ini juga menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu kompetensi dan komunikasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu. kinerja karyawan.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : Penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 181 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2023.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Siagian (2018: 87) menyatakan, “Kinerja pada hakikatnya ditentukan oleh apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.” Kinerja karyawan secara keseluruhan di sebagian besar tempat kerja mencakup metrik seperti kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, dan kemampuan berkolaborasi

Simanjuntak (2018: 98): “Kinerja adalah derajat pencapaian hasil suatu tugas tertentu.” Efisiensi pribadi mengacu pada tingkat kinerja profesional individu, atau tingkat kinerja yang dapat dicapai yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dipahami sebagai hasil yang dihasilkan dari suatu tujuan atau tugas.

Rivai (2018: 14): “Kinerja adalah hasil atau keberhasilan keseluruhan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, sasaran, dan sasaran prestasi kerja” atau “Standar telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kinerja berkaitan dengan tingkat dari pencapaian hasil tugas tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Manullang (2018: 71) “menyatakan bahwa, Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor - faktor, berikut:

1) **Kompetensi**

Kompetensi Kemampuan melakukan atau menyelesaikan suatu kegiatan/tugas (keterampilan dan pengetahuan).

2) **Gaya Kepemimpinan**

Manajer berkomunikasi satu arah dengan bawahannya.

3) **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja Keadaan pribadi yang mendukung keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

4) **Komunikasi Kerja**

Sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun non-verbal antara satu orang ataupun kelompok dengan orang tau kelompok lain dalam sebuah organisasi eksternal maupun internal.

5) **Budaya Kerja**

Sistem asumsi atau keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi para anggotanya untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Simanjuntak (2018 : 93) “menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) **Lingkungan Kerja**

Kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi pemenuhan tugas karyawan.

2) Promosi Jabatan

Promosi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

3) Kondisi Kerja

Seperangkat syarat atau ketentuan dalam lingkungan kerja suatu perusahaan, yaitu tempat kerja para karyawan yang bekerja pada lingkungan tersebut.

4) Kompetensi

Keterampilan dan kemampuan individu melakukan kerja yang terdiri dari keterampilan dan kemampuan kerja yang dipengaruhi oleh kesehatan jiwa dan kebugaran fisik individu, akumulasi pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerjanya

5) Gaji

Kepuasan kerja bergantung pada jumlah absolut gaji yang diterima, seberapa baik gaji tersebut memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji tersebut ditawarkan.

6) Penyeliaan

Memberikan kerangka teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan pengawasan. Ada dua jenis hubungan antara atasan dan bawahan. Pertama, hubungan fungsional dan

umum. Hubungan industrial mencerminkan sejauh mana manajemen membantu karyawan mencapai nilai-nilai yang sulit dan penting bagi mereka. Kedua, seluruh hubungan manusia didasarkan pada ketertarikan antarpribadi, yang mencerminkan sikap-sikap dasar.

7) Komunikasi

Hal ini mencakup penyampaian informasi verbal dan nonverbal untuk mencapai pemahaman dan penerimaan

8) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja yang mendukung Dalam kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi seperti kepuasan kebutuhan fisik dan kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan dan komunikasi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada hakikatnya merupakan salah satu faktor kunci bagi berkembangnya suatu organisasi secara efektif dan efisien. Adanya kebijakan atau program penilaian kinerja berarti organisasi sedang mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat berguna untuk dinamika pertumbuhan suatu organisasi secara keseluruhan. Melalui evaluasi ini, Anda dapat melihat bagaimana status aktual karyawan Anda dipandang

sebagai kinerjanya. Oleh karena itu, informasi ini dapat digunakan untuk mengambil keputusan atas nama organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:260), “Kinerja seorang pegawai dapat dinilai oleh lima pihak, yaitu:

1) Atasan langsung

Hampir 96% penilaian kinerja tingkat rendah dan menengah dalam suatu organisasi dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut. Hal ini karena atasan langsunglah yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dan paling mengetahui kinerja karyawan tersebut.

2) Rekan sekerja

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, diasumsikan bahwa karyawan tersebut mengetahui aktivitasnya. Komunikasi sehari-hari memberikan gambaran lengkap tentang kinerja karyawan.

3) Evaluasi diri

Tinjauan ini mengurangi sikap defensif karyawan terhadap proses evaluasi dan merupakan cara yang bagus untuk memulai diskusi tentang kinerja antara karyawan dan manajer.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang akurat dan rinci mengenai perilaku supervisor karena biasanya sering

berhubungan dengan evaluator.

5) Pendekatan menyeluruh

Kinerja pegawai dievaluasi oleh atasan, pelanggan, rekan kerja, dan bawahan. Evaluasi ini biasanya dilakukan dalam organisasi tim presentasi. Penelitian ini menilai kinerja karyawan berdasarkan evaluasi diri, mempertimbangkan berbagai pertanyaan berdasarkan pernyataan umum untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang tidak hanya mengevaluasi kinerja pegawai, namun juga membantu mengembangkan keterampilan pegawai dan meningkatkan motivasi. Menurut Hasibuan (2019: 19), “Manfaat penilaian kinerja antara lain:”

1) Posisi tawar

Manajemen dapat melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional secara langsung dengan serikat pekerja atau karyawan.

2) Peningkatan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan profesional Sumber Daya Manusia dalam bentuk tindakan yang meningkatkan atau meningkatkan kinerja staf.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menyesuaikan gaji dan menentukan siapa yang berhak mendapatkan kenaikan gaji, bonus dan tunjangan lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu promosi, keputusan penempatan, mutasi dan penurunan pangkat, biasanya berdasarkan kinerja masa lalu atau yang diharapkan.

5) Pelatihan dan pengembangan

Performa yang buruk menunjukkan bahwa Anda perlu berlatih.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja dapat memandu keputusan karier, terutama keputusan mengenai jalur karier tertentu yang akan dijelajahi.

7) Ketidakakuratan data

Prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam data analisis pekerjaan, rencana pribadi.

8) Evaluasi proses SDM

Baik buruknya prestasi kerja mencerminkan kuat atau lemahnya prosedur SDM departemen SDM.

9) Memastikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat memastikan bahwa keputusan investasi internal dibuat tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi Tantangan Eksternal

Terkadang faktor di luar lingkungan kerja yaitu keluarga, kesehatan dan masalah pribadi lainnya mempengaruhi prestasi seseorang..

e. Metode Penilaian Kinerja

Metode Penilaian kinerja adalah tugas terpenting yang dilakukan oleh supervisor atau manajer. Evaluasi harus menghindari “suka atau tidak suka”; oleh evaluator agar objektivitas evaluasi tetap terjaga.

Menurut Panggabean (2019:15), “Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dalam hal ini cara penilaian kinerja pegawai ditentukan oleh skala. Penilaian hanya didasarkan pada sudut pandang penilai, yang membandingkan hasil kerja karyawan dengan kriteria yang dianggap penting dalam melaksanakan pekerjaan.

2) *Checklist*

Metode ini mengurangi usaha penilai. Evaluator hanya perlu memilih frasa atau kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Evaluator biasanya adalah atasan langsung Anda. Skala sehingga Anda

dapat mengevaluasinya. Metode ini memberi Anda gambaran akurat tentang kinerja pekerjaan Anda jika Anda memiliki cukup poin di kartu skor Anda.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian didasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan mengenai prestasi kerja sebagai sangat baik atau buruk. Catatan-catatan ini disebut peristiwa penting. Cara ini sangat berguna ketika memberikan feedback kepada karyawan dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan pada kesan akhir.

4) *Ranking*

Evaluator membandingkan karyawan terbaik dan mengurutkan setiap karyawan dari yang terbaik hingga yang terburuk.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Standar-standar ini mencerminkan kinerja normal rata-rata karyawan dalam menjalankan bisnis normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan supervisor bersama-sama menetapkan tujuan, sasaran dan sasaran organisasi untuk meningkatkan

produktivitas organisasi.

7) *Field Review*(Peninjauan Lapangan)

Pakar departemen mulai bekerja dan membantu supervisor dalam evaluasi. Profesional HR menerima informasi spesifik tentang kinerja karyawan dari atasan langsung mereka. Pakar kemudian menyiapkan perkiraan berdasarkan informasi ini. Evaluasi dikirim ke supervisor untuk ditinjau, dimodifikasi, disetujui dan direvisi bersama karyawan yang dievaluasi. Spesialis sumber daya manusia dapat mempertahankan peringkat pada semua formulir pemeringkatan yang digunakan oleh perusahaan.”

f. Indikator Kinerja

Menurut Simanjuntak (2018:108), menetapkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai tertentu, yaitu:

- 1) Jumlahnya berkaitan dengan apa yang ingin dicapai atau dicapai."
- 2) Ketepatan waktu hasil sesuai dengan waktu yang direncanakan.

.Menurut Siagian (2018:90), “menetapkan kriteria yaitu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai tertentu, yaitu:

- 1) Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil akhir yang dicapai hampir sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah besaran yang dihasilkan yang dinyatakan dengan jumlah satuan kerja atau siklus kerja yang dihasilkan.

3) Kemampuan bekerja sama

Upaya beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu hasil merupakan indikator kinerja variabel

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan/pemahaman dan sikap yang digunakan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dilakukan. Menurut Sedarmayanti (2018:124) "kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sebuah pekerjaan yang dilandaskan akan keterampilan berdasarkan tuntutan pekerjaannya". Menurut Moheriono (2018:3) "Pengertian kompetensi adalah suatu ciri dasar seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kerja seseorang dalam bekerja, atau suatu ciri

dasar seorang individu yang mempunyai hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan tolak ukur, efektifitas hasil yang lebih baik di tempat kerja atau dalam situasi tertentu".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompetensi dalam penelitian ini adalah sebuah kecakapan yang memadai dalam melakukan setiap tugas.

b. Arti Penting Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2018: 12), "Kualifikasi biasanya diartikan sebagai kompetensi, keterampilan, dan kemampuan." Keterampilan dan kemampuan memegang peranan penting dalam keberhasilan seseorang. Kami akan membantu Anda menumbuhkan budaya organisasi yang berkualitas tinggi." Keahlian diperlukan dalam semua proses sumber daya manusia, termasuk seleksi personel, manajemen tenaga kerja, dan perencanaan. Menurut Moehariono (2018: 4), "Makna kompetensi ada pada setiap orang, selalu ada dalam kepribadian seseorang, dan dapat memprediksi perilaku dan kinerja dalam situasi dan tugas pekerjaan yang sangat berbeda.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Moehariono (2018: 17), "kemampuan seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal (internal) maupun eksternal

(eksternal), seperti:

- 1) Bakat bawaan; sebuah bakat yang sudah ada dan tetap ada sejak dilahirkan.
- 2) Motivasi kerja tinggi
- 3) Sikap, motif dan cara pandang.
- 4) Memiliki pengetahuan pendidikan baik formal maupun informal (pelatihan, kursus, panel, dll)
- 5) Memiliki keterampilan dan Pengetahuan.

d. Tujuan Kompetensi

Menurut Moeheriono (2018: 11), “Maksud dan tujuan analisis kompetensi adalah:

- 1) Menjamin pelaksanaan sistem personalia yang digunakan benar-benar berfokus dan sangat produktif.
- 2) Terciptanya perekat untuk membentuk suatu sistem personalia yang terpadu dan terarah”.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2018: 130), “Indikator kompetensi adalah”:

- 1) Hasil kerja
Produk karya tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan, serta tingkat pengendaliannya. Produk karya dapat berwujud maupun tidak berwujud. Barang-barang yang timbul sebagai hasil pelaksanaan proyek dalam kerangka kewajiban.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat informasi yang berkaitan dengan pekerjaan secara langsung mempengaruhi kualitas dan kuantitasnya. Penempatan kerja adalah proses dimana seorang karyawan ditempatkan pada suatu pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikan atau pengetahuannya. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dilakukannya.

3) Kecakapan mental

Kemampuan dan kecepatan menerima instruksi kerja serta beradaptasi dengan metode kerja dan situasi kerja yang ada. Kecakapan mental juga merupakan merupakan sebuah proses yang terarah dan jelas digunakan dalam kegiatan mental seperti memecahkan masalah.

Menurut Sedarmayanti (2018: 131-132)”, indikator kompetensi adalah:

1) *Behavior Event Interview*(BEI)

Teknik wawancara ini terbukti sangat akurat dalam mengidentifikasi kompetensi seseorang.

2) Tes

Berbagai tes dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, seperti contoh pekerjaan, tes kemampuan

mental, dan tes kepribadian.

3) *Assesment Center*

Kandidat berkumpul di satu tempat selama beberapa hari untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan yang dinilai oleh asesor.

4) *Biodata*

Beberapa kompetensi dapat diprediksi berdasarkan pengalaman kerja seseorang, misalnya motivasi berprestasi melihat prestasi akademik, kepemimpinan tim dari aktivitas organisasi yang dikelolanya, atau membangun hubungan dari aktivitas sosial yang diikutinya.

5) *Rating*

Penilaian diberikan oleh manajer, kolega, bawahan, pelanggan, atau pakar”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kompetensi adalah hasil kerja, pengetahuan profesional dan kemampuan mental.

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Purwanto (2019:4), “Komunikasi kerja adalah proses dimana informasi dipertukarkan antar individu melalui

sistem (umum) atau simbol, sinyal, tindakan dan tindakan." Dengan kata lain, ada proses komunikasi, dan simbol dan ini simbol mempunyai arti. Tentu saja makna simbol tergantung pada pemahaman dan pengenalan mediumnya sehingga penerima pesan dapat menerima umpan balik setelah menerima pesan tersebut. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi tercapai apabila setiap peserta mempunyai pemahaman yang sama terhadap simbol-simbol tersebut. Menurut Rivai (2018: 35), "Komunikasi kerja adalah proses komunikasi dengan menggunakan media." Digunakan untuk menyampaikan pesan dari pengirim pesan ke penerima pesan dan merupakan proses penciptaan komunikasi yang membantu pengguna mencapai hasil yang sangat penting bagi mereka.

Menurut Mondy (2018: 56), komunikasi profesional adalah transfer ide dan pemahaman dalam bentuk komunikasi dari satu orang ke orang lain. Penyampaian makna ini tidak hanya melibatkan kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah. Ekspresi wajah, intonasi, suara, dll. Komunikasi yang efektif tidak hanya memerlukan penyampaian informasi, tetapi juga keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengarkan, berbicara, dan lain-lain) dari pengirim dan penerimaan pesan agar pertukaran informasi terjadi dengan lancar.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada proses pertukaran informasi antar individu tentang suatu sistem (secara umum) melalui simbol, sinyal, atau tindakan dan aktivitas.

b. Peran Komunikasi Kerja

Peran penting komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran pengaruh dan penerimaan, serta sebagai alat yang merangsang atau meningkatkan motivasi sebagai sarana organisasi dapat mencapai tujuannya. Komunikasi organisasi memungkinkan karyawan dengan mudah mengkomunikasikan pendapat, ide atau informasi.

Menurut Mondy (2018:57), “Komunikasi memegang peranan penting dalam mendongkrak operasional perusahaan, terlihat dari pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

- 1) Fungsi administratif yaitu. perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat diterapkan.
- 2) Meningkatkan semangat dan kompetensi kerja.
- 3) Dengan menggunakan komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian, supervisor dapat memperjelas keadaan di setiap bidang pekerjaannya.
- 4) Mewujudkan rasa solidaritas dan kesetiaan antara bawahan dengan atasan, antara bawahan dengan

bawahan dan antar atasan melalui pengawasan yang jelas dan konsisten.

- 5) Dengan bantuan komunikasi, seluruh bagian organisasi mengetahui asas, tata tertib, dan ketentuan yang ditetapkan oleh atasan.

Oleh karena itu, senantiasa perlu terjalin kerjasama seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi agar dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis. Dengan proses kolaboratif, secara otomatis unsur komunikasi muncul dalam organisasi, karena apapun format pengajarannya, informasi selalu melewati komunikasi dari pimpinan ke bawahan atau sebaliknya”.

c. Proses Komunikasi Kerja

Menurut Purwanto (2019:11), “Proses komunikasi terdiri dari enam tahap yaitu:

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan

Pengirim mempunyai ide Sebelum mengirimkan pesan, pengirim pesan harus menyiapkan ide yang ingin disampaikan kepada lawan bicara. Dimana saya bisa mendapatkan ide-ide ini dari berbagai sumber.

- 2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan

Dalam proses komunikasi, tidak semua ide dapat diserap dan dipahami secara utuh. Agar suatu gagasan dapat

diterima dan dipahami secara utuh, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal. Ini adalah topik Anda (apa yang ingin Anda katakan), maksud Anda (tujuan Anda), audiens Anda, gaya pribadi Anda, dan latar belakang budaya Anda.

3) Pengirim menyampaikan pesan

Berbagai saluran yang tersedia bagi penerima pesan dapat digunakan untuk mengirimkan dan mengirim pesan. Panjang dan singkatnya rantai saluran komunikasi yang digunakan mempengaruhi efektivitas penyampaian pesan, sarana komunikasi yang berbeda, baik tertulis maupun lisan, dapat digunakan untuk menyampaikan pesan.

4) Penerima menerima pesan

Hubungan antara seseorang dengan orang lain terjadi ketika pengirim mengirimkan pesan dan pesan itu diterima. Komunikasi terjadi jika penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

5) Penerima menafsirkan pesan

Langkah selanjutnya bagi penerima pesan adalah bagaimana menafsirkan pesan tersebut. Suatu pesan dapat diinterpretasikan dengan benar apabila penerima pesan memahami pesan tersebut sebagaimana dimaksud oleh pengirimnya.

- 6) Penerima merespon dan mengirimkan tanggapan kepada pengirim. Setelah menerima pesan, penerima bereaksi dengan cara tertentu dengan mengirimkan sinyal kepada pengirim pesan. Sinyal yang dikirim tergantung pada pesan yang diterima. Umpan balik memainkan peranan penting dalam proses komunikasi karena memungkinkan pengirim untuk mengevaluasi pesan.

d. Fungsi Komunikasi Kerja

Menurut Mondy (2018: 61), tercapai tidaknya tujuan tersebut bergantung pada kelancaran proses komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk mempercepat proses bisnis yang terlihat dari beberapa hal:

- 1) Komunikasi merupakan proses pelaksanaan fungsi manajemen. Dengan kata lain, komunikasi sebagai suatu usulan mengenai hubungan interpersonal dan keberadaannya dalam suatu organisasi.
- 2) Menumbuhkan rasa solidaritas.
- 3) Meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai.
- 4) Komunikasi ialah alat koordinasi dan pengendalian.
- 5) Melalui komunikasi, seluruh karyawan mempelajari praktik dan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen.

Faktanya, tanpa komunikasi, aksi kelompok tidak mungkin terjadi. Sebab tanpa adanya penyesuaian dan perubahan mustahil tercapainya hasil yang baik. Dengan kata lain, tanpa adanya

komunikasi yang baik maka pekerjaan akan kacau dan tidak terorganisir sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.”

e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja

Struktur organisasi yang dirancang dengan buruk tidak akan mengkomunikasikan hubungan organisasi dengan jelas. Dengan cara ini, calon manajer terlebih dahulu mencari penyebab masalah komunikasi, dan tidak sekadar menyelesaikan masalahnya. Menurut Daft (2019:157), “Hambatan terhadap komunikasi profesional mungkin ada dalam diri individu sebagai bagian dari suatu organisasi:

- 1) Hambatan individu: Terdapat hambatan interpersonal yang mencakup masalah yang berkaitan dengan perasaan dan persepsi karyawan.
- 2) Hambatan Organisasi : Hambatan ini berkaitan dengan faktor dalam organisasi secara keseluruhan yaitu perbedaan status dan wewenang, serta perbedaan antar departemen berupa gangguan terhadap kebutuhan dan tujuan komunikasi.

f. Faktor - faktor yang mempengaruhi Komunikasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Daft (2019: 20), “Faktor yang mempengaruhi komunikasi, misal:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
 - a) Mengetahui dan memahami informasi di departemennya yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.
 - b) Mengetahui informasi yang berkaitan dengan peraturan, prosedur, teknik perusahaan yang baru.
 - c) Mampu menggunakan informasi, peralatan dan taktik secara tepat dan benar.
- 2) Keterampilan (*skill*) yang meliputi :
 - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tertulis.
 - b) Kemampuan dalam berkomunikasi secara lisan dengan jelas.
- 3) Sikap (*attitude*) yang meliputi :
 - a) Pilih keterampilan dalam tugas.
 - b) Etos kerja yang tinggi.
 - c) Pilih keterampilan perencanaan/organisasi alami.

g. Indikator Komunikasi Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator komunikasi profesional. Menurut Purwanto (2019:13), “ indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal mengacu pada komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam suatu

organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi sepanjang rantai komando. Komunikasi ke bawah dimulai dari manajemen puncak, bergerak melalui tingkat manajemen hingga karyawan, dan kemudian turun ke tingkat yang lebih rendah. Tujuan utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan petunjuk, informasi, instruksi, saran, tujuan, evaluasi, dan lain-lain kepada bawahan, dan untuk menginformasikan kepada anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi. Pesan penting dapat disampaikan secara tertulis atau lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan, dokumen lain, rapat dan diskusi, serta komunikasi. Dan para manajer perlu fokus pada komunikasi ke atas dan juga komunikasi ke bawah.

Komunikasi ke Atas : Aliran pesan terjadi dari bawahan (karyawan) kepada atasan (manajer).Pesan yang perlu dikomunikasikan pertama-tama datang dari karyawan dan kemudian ke tingkat yang lebih tinggi.departemen pabrik, manajer produksi dan akhirnya CEO.Jenis komunikasi ini mencakup laporan berkala, klarifikasi, ide, permintaan keputusan, dll.Hal ini dapat dilihat sebagai data atau sebagai umpan balik kepada manajemen.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi dua arah yang terjadi antara komunikator dengan komunikator yang setingkat, kedudukan, atau status dan wewenangnya, atau pertukaran pesan antar orang yang setingkat. Komunikasi horizontal meliputi:

- a) Komunikasi antar bagian organisasi yang sederajat jabatan
- b) Komunikasi yang terjadi antar departemen pada tingkat organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini bersifat disesuaikan dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Oleh karena itu, komunikasi ini dimaksudkan untuk memudahkan koordinasi dan penyelesaian masalah. Komunikasi horizontal membantu mengoordinasikan aktivitas horizontal, namun juga menghindari proses diferensiasi yang memakan waktu.

Menurut Rivai (2018:37), “Indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi yang terjadi dari satu tingkat organisasi/kelompok ke tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah dan satu sama lain.

2) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang terjadi secara diagonal melintasi rantai komando dalam suatu organisasi. Hal ini sering kali disebabkan oleh hubungan antara departemen khusus dan karyawan. Hubungan antar karyawan bisa berbeda-beda, membentuk beberapa diagonal komunikasi yang berbeda.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel komunikasi adalah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Mode Analisis	Hasil penelitian
1	Muhammad Junaidi (2020)	Pengaruh Kompetensi dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan	Kompetensi dan Komunikasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.
2	Pramularso (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta				kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Safarini (2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung	Komunikasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Muslimah (2018)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Agro Utama Mandiri Lestari Kediri	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Aulia (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi	Kompetensi Dan Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Soetrisno (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Muslimat (2020)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta				kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Diah (2017)	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang.	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Mirna sari (2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung	Komunikasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Haedar (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo	Motivasi Dan Komunikasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis 2023

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian memberikan penjelasan teoritis tentang model konseptual suatu variabel penelitian, bagaimana hubungan teori tersebut dengan variabel penelitian yang diteliti. Variabel independen dan dependen.

1. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 124), “Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu.” Kemampuan seseorang bersifat internal (internal) dan eksternal (eksternal).Keduanya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.), yaitu bakat bawaan.Mereka hadir sejak lahir dan merupakan bawaan.Memiliki motivasi, sikap, dorongan dan pola pikir kerja yang tinggi, serta memiliki pengetahuan pendidikan formal dan informal (pelatihan, kursus, diskusi panel, dll).keterampilan atau kemampuan.Hubungan antara kualifikasi pegawai dan kinerja sangat erat dan sangat penting, serta kepentingan pegawai kuat dan dapat diterapkan.Sekalipun pegawai atau karyawan mengalami peningkatan kinerja, mereka harus mempunyai keterampilan yang tepat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kunci kesuksesan besar.Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan elemen kunci keberhasilan organisasi.”

2. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Purwanto (2019:4), “Komunikasi kerja adalah suatu proses dimana informasi dipertukarkan antar individu melalui sistem (umum), atau melalui simbol, sinyal, atau

perilaku atau tindakan. Faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain pengetahuan, yang meliputi pengetahuan dan pemahaman terhadap bidang seseorang yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Mengetahui informasi tentang peraturan, prosedur, teknik baru dalam perusahaan. Anda dapat menggunakan informasi, peralatan dan taktik dengan tepat dan benar. Keterampilan yang mencakup kemampuan berkomunikasi dengan baik secara tertulis. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas secara lisan. Sikap (attitude), yang meliputi pilihan keterampilan dalam tugas kerja. Semangat kerja tinggi. Ketegasan dalam perencanaan/organisasi. Semakin banyak keterampilan dan keahlian yang Anda miliki, maka Anda akan semakin baik dalam melakukan pekerjaan Anda dengan baik, sehingga kinerja karyawan pun akan berdampak positif.

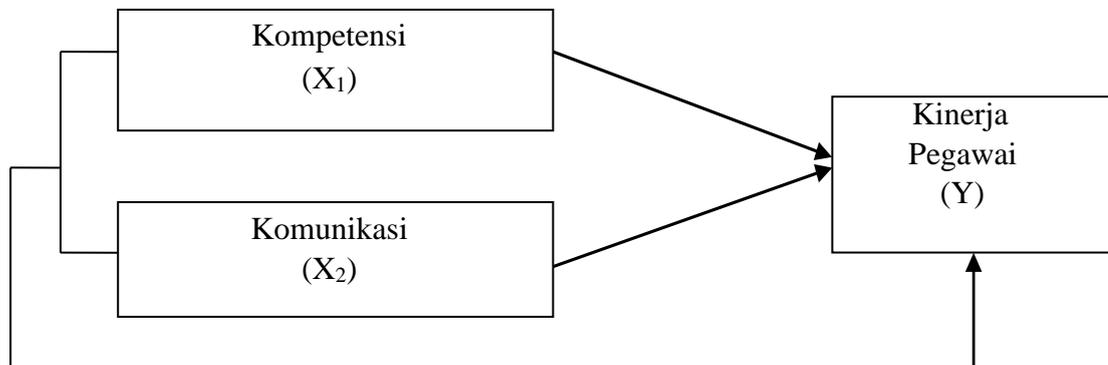
3. Hubungan Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Simanjuntak (2018:98), “Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu bakat bawaan; keterampilan yang sudah ada dan sudah ada sejak lahir. Motivasi kerja yang tinggi, sikap, motif dan cara pandang, pengetahuan pendidikan baik formal maupun informal (pelatihan, kursus, panel, dll). Keterampilan atau

pengetahuan. Hubungan antara kualifikasi dan kinerja seorang pegawai sangat erat dan sangat penting, kepentingannya kuat dan tepat, walaupun mereka atau pegawai hendaknya ditingkatkan kinerjanya, mereka harus mempunyai keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas. Kompetensi adalah kunci pencapaian besar. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain pengetahuan, yang meliputi pengetahuan dan pemahaman terhadap bidang seseorang yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Keterampilan yang mencakup kemampuan berkomunikasi dengan baik secara tertulis. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas secara lisan. Sikap (attitude), yang meliputi pilihan keterampilan dalam tugas kerja. Semangat kerja tinggi. Ketegasan dalam perencanaan/organisasi. Semakin banyak keterampilan dan keahlian yang Anda miliki, maka Anda akan semakin baik dalam melakukan pekerjaan Anda dengan baik, sehingga kinerja karyawan pun akan berdampak positif.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Penulis 2023

A. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. H1: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.
2. H2: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.
3. H3: Kompetensi dan komunikasi secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi variabel apa saja yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu variabel independen pertama kompetensi (X1) dan variabel independen kedua komunikasi (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompetensi (X ₁)	Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sebuah pekerjaan yang dilandaskan akan keterampilan berdasarkan tuntutan pekerjaannya. (Sedarmayanti, 2018:124)	1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan kerja 3. Kecakapan mental. (Sedarmayanti, 2018:130)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas. 3. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.	Skala likert
Komunikasi (X ₂)	Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun	1. Komunikasi vertikal 2. Komunikasi Horizontal (Purwanto, 2019:13)	1. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. 2. Komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang	Skala likert

	perilaku atau tindakan. (Purwanto, 2019:4).		yang sama tingkatannya.	
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2018:98)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dari hasil (Simanjuntak, 2018:108)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan	Skala likert

Sumber: Penulis (2023)

1. Kompetensi (X_1) adalah Kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan berdasarkan keterampilan.
2. Komunikasi (X_2) adalah Proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem (umum), atau melalui simbol, sinyal, atau perilaku atau tindakan.
3. Kinerja pegawai (Y) adalah Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 72), “populasi penelitian terdiri dari seluruh unsur yang diamati atau dipelajari”. Populasi sasaran penelitian ini hanya terdiri dari pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal

Sumber Daya Air, dan Kanwil Sungai II Sumut yang berjumlah 102 pegawai.

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

Bagian	PNS	Honorer
Kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara	1 Pegawai	-
Sub Bagian Umum dan Tata Usaha	20 Pegawai	10 Pegawai
Seksi Keterpaduan Pembangunan Infrastruktur SDA	16 Pegawai	8 Pegawai
Seksi Pelaksanaan	14 Pegawai	12 Pegawai
Seksi Operasi dan Pemeliharaan	12 Pegawai	9 Pegawai
Total	63 Pegawai	39 Pegawai

Sumber: Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera Utara II

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 73), “Sampel adalah sebagian dari suatu populasi dan ciri-cirinya.” Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling probabilitas. Hal ini dikarenakan populasi sudah diketahui menggunakan teknik ini *Srta file random sampling* (berstatus PNS). Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 PNS dan tidak termasuk kepala badan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber informasi yaitu jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam suatu survei. Data sekunder merupakan berbagai data yang ada yang sengaja dikumpulkan oleh peneliti dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan data penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018 : 74), “Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menganalisis bukti-bukti untuk sampai pada jawaban sementara atau hipotesis terhadap masalah yang diajukan:

1. Angket / *Quisioner*

Metode survei adalah suatu metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan yang harus diisi dan ditanyakan pendapat serta jawaban atas pertanyaan tersebut.”

2. Dokumentasi

Metode survei adalah suatu metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan yang harus diisi dan ditanyakan pendapat serta jawaban atas pertanyaan tersebut.”

Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017 : 94)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu diuji:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018: 76), “Kuesioner diuji validitasnya, setiap pertanyaan harus diuji 0,30 atau lebih tinggi (>), setelah itu pertanyaan tersebut dianggap valid.”

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2018: 77), “Reliabilitas tes adalah derajat reliabilitas suatu instrumen penelitian, jika nilai Cronbach’s alpha lebih besar dari (>) 0,60 maka reliabilitas konstruk variabel tersebut baik.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2018: 79), “Tes klasik standar mempertimbangkan atau menguji model yang cocok atau tidak untuk penelitian.” Hasil estimasi regresi yang dilakukan diuji normalitasnya, diperlukan uji klasik berganda untuk menentukan apakah terdiri dari uji kolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

a) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola yang mirip dengan distribusi normal, yaitu. distribusi datanya

tidak miring ke kiri atau ke kanan. Metode grafis dapat digunakan untuk mengujinya”.

b) Uji PP Plot

Plot P-P normal dari probabilitas sisa kumulatif standar. Jika data terdistribusi secara diagonal maka dikatakan normal.

c) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu, uji Kolmogorov-Smirnov juga digunakan untuk mendeteksi normalitas dengan mengidentifikasi nilai P lebih besar dari alpha sehingga asumsi normalitas diterima. “Jika menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai Asymp.Sig (dua sisi) lebih besar dari nilai signifikansi 5% (0,05), berarti variabel residual berdistribusi normal.”

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai tipikal yang dapat digunakan adalah Tolerance > 0.1 atau VIF < 10 , tidak terjadi multikolinieritas.”

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varians antara residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik berada di atas dan di

bawah sumbu Y angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang menguji pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

(*Multiple Regression*) X_1 =

Kompetensi (*Independent Variabel*)

X_2 = Komunikasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018: 85), “uji t digunakan untuk menguji pada saat peneliti melakukan pengujian hipotesis.” Regresi (variabel bebas dengan variabel terikat). Oleh karena itu, pengujian ini dapat dikonfirmasi

dengan nilai probabilitas. Hipotesis yang diajukan adalah
 H_0 : Pengaruhnya tidak signifikan. H_a : Pengaruh
 signifikan kriteria menerima dan menolak hipotesis
 sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf
 signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$
 taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018: 84), “Uji F menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.” Untuk menganalisis diterima atau ditolaknya suatu hipotesis, nilai F, atau nilai probabilitas.

Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$
 probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$
 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$
 probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$

0,05)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2018: 86), “Koefisien determinasi berganda atau R^2 (R^2) menentukan bagaimana perubahan nilai suatu variabel bebas mempengaruhi perubahan nilai variabel bebas. Nilai mendekati 1 artinya variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

Tabel 3.5 Uji Determinasi

<i>R-square (R2)</i>	Kategori
100% - 90%	Sangat Baik
89% - 70%	Baik
69% - 50%	Sedang
Dibawah 50%	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono(2018:86)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Masa pemerintahan kolonial Hindia Belanda, proyek-proyek infrastruktur dikenal dengan istilah "*Waterstaat werken*". Departemen *Van Verkeer & Waterstaat* (V&W) bertanggung jawab atas pembangunan infrastruktur di lingkungan pemerintahan pusat. Departemen V&W dipimpin oleh seorang direktur yang mengawasi berbagai departemen dan layanan sesuai dengan fungsi dan wewenang kementerian ini. Selain itu, dalam bidang pekerjaan umum, terdapat *Afdelingen Havenwezen* (pengelolaan pelabuhan), *Afdelingen Electriciteitswezen* (kelistrikan), dan *Afdelingen Luchtvaart* (penerbangan sipil). Namun, setelah Belanda menyerah kepada Jepang dalam perang Pasifik pada tahun 1942, wilayah Indonesia dibagi oleh Jepang menjadi tiga wilayah pemerintahan, yaitu Jawa/Madura, Sumatera, dan Indonesia Timur. Tidak ada pusat pemerintahan tertinggi di Indonesia yang menguasai ketiga wilayah pemerintahan tersebut.

Sektor pekerjaan umum di setiap wilayah pemerintahan militer Jepang, memerlukan organisasi yang mengacu pada struktur zaman Hindia Belanda yang telah disesuaikan dengan peraturan dan ketentuan dari pihak Jepang. Kantor pusat Departemen V&W di Bandung diubah

namanya menjadi *Kotubu Bunsitsu*. Sejak saat itu, istilah-istilah seperti Pekerjaan Oemoem (P.O), Oeroesan Pekerdjaan Oemoem (O.P.O), dan Pekerdjaan Umum (PU) digunakan bersamaan dengan istilah Jepang Doboku.

Katub Bonsitu Bandung hanya mempunyai hubungan dengan Kabupaten Jawa/Madura dan tidak mempunyai hubungan dengan luar Pulau Jawa. Organisasi konstruksi publik untuk daerah pedesaan dan daerah pemukiman umumnya dipisahkan. Ada sistem implementasi kerja yang menggunakan sistem dan nama era Ned. Hindia Belanda (Hindia Belanda), juga berdasarkan sistem Jepang. Setelah Indonesia memproklamkan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, lambat laun pemuda Indonesia mulai mengambil alih kekuasaan pemerintahan dari tangan Jepang, baik pada pemerintahan pusat (Jakarta/Bandung) maupun pemerintahan daerah. Setelah pemerintah Indonesia membentuk kabinet pertamanya, para menteri mulai merumuskan struktur dan karakternya. Pekerjaan Umum kemudian (1945) berpusat di Bandung, menempati lokasi bekas gedung V&W (dikenal sebagai 'Gedung Sate'). Sebelum perang, ketika Belanda ingin merebut kembali kekuasaan pemerintahan di Hindia Belanda, mereka mengikuti pasukan Sekutu masuk ke Indonesia. Keinginan pemerintah Belanda ini berujung pada bentrokan fisik dengan para pemuda Indonesia yang ingin mempertahankan tanah air dan gedung-gedung yang mereka tempati, termasuk "Gedung Sate" yang saat itu merupakan gedung Departemen Pekerjaan Umum (Ini bersejarah). Peristiwa ini disebut dengan peristiwa

``Gedun Sate".3 Desember 1945). Pada masa Revolusi Fisik 1945-1949, Pemerintah Pusat Republik Indonesia (RI) di Jakarta, serta Kementerian Pekerjaan Umum terpaksa mengungsi ke Purworejo dan kemudian ke Yogyakarta.

Setelah pemerintah Belanda mengakui kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1949, pusat pemerintahan Indonesia di Yogyakarta dipindahkan lagi ke Jakarta. Sejak tahun 1945, kepemimpinan dan organisasi PU sering mengalami pergantian, tergantung situasi politik saat itu. Pada tahap prolog G 30 S PKI, terdapat sebuah kabinet besar dalam sejarah pemerintahan Indonesia yang disebut Kabinet Dwikora atau Kabinet 100 Menteri, yang pada saat itu juga dibentuk Koordinator Menteri. Jangan lupakan Departemen Pekerjaan Umum dan Energi (PUT). Kementerian juga mengalami perubahan organisasi pada saat itu dan direorganisasi menjadi lima departemen di bawah Kementerian PUT pada kabinet Dwikola yang dipimpin oleh Jenderal Suprajogi. Baris subjek PUT berdasar. Adapun Kompartemen PUT ketika membawahi departemen, antara lain:

- 1) Departemen Listrik dan Ketenagaan
- 2) Departemen Bina Marga
- 3) Departemen Cipta Karya Konstruksi
- 4) Departemen Pengairan Dasar
- 5) Departemen Jalan Raya Sumatera

Pasca peristiwa G-30-S-PKI, pemerintah segera menunjuk II Dwikola untuk melengkapi kabinet Dwikola. Pak Sukarni akan menjadi

Menteri PUT dan mengepalai departemen PUT. Kabinet yang sudah diperbaiki tidak dapat dipertahankan lama-lama. Kabinet Ampera merupakan kabinet pertama pada masa Orde Baru, kemudian organisasi PUT didirikan oleh Ir. Pak Sukarni menjadi menteri. Dengan Keputusan Menteri PUT Nomor 3/PRT/1968 tanggal 17 Juni 1968, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri PUT Nomor 4/PRT/1970 tanggal 1 Juni 1970. Departemen PUT memiliki struktur organisasi. Untuk lebih memperjelas pembagian tugas dalam bidang PUT, maka pokok-pokok tugas PU dialihkan kepada penyelenggara negara sendiri. Selanjutnya pada awal kemerdekaan tahun 1945, nama “Pekerjaan Umum” masih digunakan dalam kabinet pertama Republik Indonesia yang diumumkan di bawah Perdana Menteri Moe pada tanggal 2 September 1945. Hatta disebut Kementerian Pekerjaan Umum, dan menterinya adalah Abikusno Chokrosuejoso, seorang arsitek otodidak. Dan sejak awal kemerdekaan hingga saat ini, Kementerian Pekerjaan Umum telah beberapa kali berganti nama dalam sejarahnya. Dimulai dengan nama Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Pekerjaan Umum dan Energi, Kementerian Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik, Departemen Pekerjaan Umum, Departemen Permukiman dan Pembangunan Daerah, dan Departemen Permukiman dan Pembangunan Daerah, infrastruktur daerah di bawah Presiden Joko Kabinet Widodo saat ini diubah menjadi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR).

b. Logo Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Gambar 4.1
Logo Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Sumber: www.pu.go.id, 2023

Gambar 4.1 di atas memiliki makna bahwa Peran Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah membangun infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang andal, serta mendukung Indonesia yang berkarakter berdaulat, mandiri, dan kooperatif.

Warna dasar lambang adalah kuning (kuning kunyit) yang mempunyai makna martabat, keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa, lambang kemakmuran, dan menunjukkan berfungsinya fungsi pembangunan di bidang pekerjaan umum dan perumahan sosial. Merupakan rasa syukur karena telah bertakhta pada keagungan Tuhan Yang Maha Esa. Sebaliknya warna hitam-biru melambangkan keadilan sosial, keteguhan hati, kesetiaan terhadap tugas, dan keteguhan dalam bertindak. Logo Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat memiliki arti sebagai berikut:

- 1) Baling-Baling

Jelaskan dinamika trilobal, yaitu segitiga tegak yang melambangkan stabilitas keseluruhan, dan jelaskan dinamika stabil dan stabilitas dinamis.

- 2) Bagian Daun Baling-Baling yang Mengarah ke atas
Dilambang penciptaan ruang.
- 3) Bagian Lengkungan dari Daun Baling-Baling
Memberikan perlindungan untuk ruang kerja tempat tinggal bagi manusia.
- 4) Bagian Daun Baling-Baling yang Mengarah ke Kiri dengan Bagian Lengkungnya yang Telungkup
Ini menggambarkan penguasaan bumi dan alam serta eksploitasinya untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat
Horizon: ruas jalan/jembatan melintasi sungai untuk tujuan reklamasi dan pembangunan regional.
- 5) Bagian Daun Baling-Baling yang Mengarah ke Kanan dengan Bagian Lengkungnya yang Terlentang
Menjelaskan usaha pengelolaan dan penyaluran yang digunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
Horizon: ruas jalan/jembatan melintasi sungai untuk tujuan reklamasi dan pembangunan regional.
- 6) Baling-Baling dengan Tiga Daun
Tiga unsur pekerjaan Departemen Pekerjaan Umum. Tirtha, Wisma (Sipta), Marga. Trilogi Departemen Pekerjaan Umum: Bekerja Keras, Bertindak Cepat, dan Bertindak Benar.

c. Sekilas Tentang Direktorat Jenderal Sumber Daya Air

Direktorat Jenderal Sumber daya Air menghimpun beberapa direktorat jenderal dibawahnya, yaitu Sekretariat Direktorat Jenderal, Direktorat Bina Penatagunaan Sumber Daya Air, Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air, Direktorat Sungai dan Pantai, Direktorat Irigasi dan Rawa, Direktorat Bina Operasi dan Pemeliharaan, Pusat Bendungan, dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai.

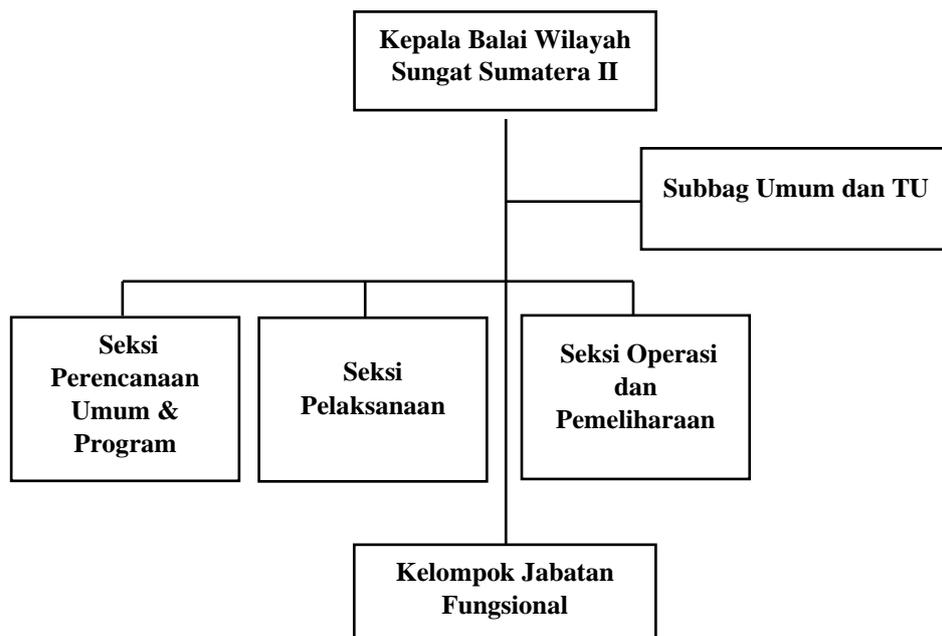
Direktorat Jenderal Sumber Daya Air mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya air sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan amanahnya, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merumuskan kebijakan di bidang perlindungan sumber daya air, pemanfaatan sumber daya air, pengendalian daya rusak air pada sumber air permukaan dan pemanfaatan air tanah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) Melaksanakan kebijakan pengelolaan sumber daya air secara terpadu dan berkelanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Penciptaan norma, standar, prosedur dan standar di bidang pengelolaan sumber daya air.
- 4) Saran dan pengawasan teknis di bidang pengelolaan sumber daya air.

- 5) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan sumber daya air.
- 6) Mengelola Direktorat Jenderal Sumber Daya Air.
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Menteri.

d. Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dan struktur organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera II adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Sumber: Balai Wilayah Sungai Sumatera II, 2023

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja untuk dapat memberikan informasi detail perihal karakteristik responden. Berikut deskripsi dari setiap karakteristik responden:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II terdiri dari beberapa tingkatan usia yang dimulai dari < 25 tahun s/d > 35 tahun, dan berikut frekuensi pegawai berdasarkan tingkatan usia:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen (%)
<25 tahun	25	40,32
25-35 tahun	27	43,55
>35 tahun	10	16,13
Jumlah	62	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh informasi bahwa mayoritas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berusia diantara 25 tahun s/d 35 tahun yaitu ada sebanyak 27 dengan tingkat persentase sebesar 43,55%, sedangkan responden dengan usia < 25 tahun ada sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase sebesar 40,32%, dan sisanya ada sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 16,13% responden berusia >35 tahun.

Hal itu menandakan bahwa pada usia 25-35 tahun, pegawai cenderung lebih produktif dalam bekerja, karena mampu melakukan

pengambilan keputusan yang cenderung lebih efektif ketimbang pegawai yang belum produktif atau yang sudah tidak produktif.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi ini membedakan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang merupakan pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sumatera II berdasarkan karakteristik terkait pendidikan terakhirnya, dengan frekuensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia	Frekuensi	Persen (%)
SMA	20	32,26
D3	2	3,23
S1	36	58,06
S2	4	6,45
Jumlah	62	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel 4.2 dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat pendidikan responden yang disurvei dalam penelitian ini. Mayoritas responden mempunyai gelar sarjana yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase 58,06%, sedangkan lulusan universitas sebanyak 20 orang dengan persentase 32,26%. Dari 32,26% responden, 4 orang berpendidikan S2 (6,45%), dan 2 orang sisanya berpendidikan D3 (3,23%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Kanwil II Sumatera mayoritas bergelar sarjana.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat pendidikan seorang pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat dan lebih mudah beradaptasi dengan kebiasaan baru sehingga mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam memajukan perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi ini membedakan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang merupakan pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II, berdasarkan karakteristik terkait jenis kelamin pegawai, dengan frekuensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Pria	38	61,29
Wanita	24	38,71
Jumlah	62	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin pria yaitu ada sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase sebesar 61,29%, dan sisanya ada sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase sebesar 38,71% berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II mayoritas pria.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Dalam hal ini peneliti telah menjelaskan pernyataan-pernyataan masing-masing variabel secara terpisah, dan dari analisis tersebut terlihat

bahwa tinggi rendahnya kategori setiap indikator ditentukan oleh rata-rata penilaian setiap indikator yang termasuk dalam setiap variabel. Bersyarat:

Tabel 4.4
Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 – 2,9	Tidak Baik
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:271)

a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X₁)

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kompetensi.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor dengan hasil yang memuaskan		Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	14	22,6	13	21,0
Setuju	17	27,4	22	35,5
Netral	19	30,6	18	29,0
Tidak setuju	12	19,4	9	14,5
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,00
Mean	3,53		3,63	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 indikator hasil kerja diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Mengenai pertanyaan "Pekerjaan kantor saya memuaskan," 19 orang (30,6%) menjawab "Saya kira tidak," dan nilai rata-ratanya adalah 3,53. Respon tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat

Jenderal Sumber Daya Air, dan Kanwil Sungai Kedua Sumatera sangat baik dalam pekerjaan administrasi.

2) Mengenai pekerjaan karyawan sesuai tujuan perusahaan, 22 responden atau 35,5% setuju dengan rata-rata 3,63. Respon tersebut menunjukkan bahwa para pejabat Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Kanwil Sungai Sumatera Kedua sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Kerja (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memiliki pengetahuan yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya		Pegawai memiliki pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	12	19,4	11	17,7
Setuju	22	35,5	21	33,9
Netral	16	25,8	22	35,5
Tidak setuju	12	19,4	8	12,9
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,0
Mean	3,55		3,56	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator pengetahuan kerja diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memiliki pengetahuan yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya, sebanyak 22 responden atau sebesar 35,5% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai

Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

- 2) Untuk pegawai memiliki pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya, sebanyak 21 responden atau sebesar 33,9% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam meningkatkan melaksanakan pekerjaannya dengan terus meningkatkan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecakapan Mental (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan joblist		Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	8	12,9	7	11,3
Setuju	22	35,5	20	32,3
Netral	21	33,9	14	22,6
Tidak setuju	11	17,7	21	33,9
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,0
Mean	3,44		3,21	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator kecakapan mental diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan joblist, sebanyak 22 responden atau sebesar 35,5% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai

Sumatera II cukup baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan joblist yang ada.

- 2) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, sebanyak 20 responden atau sebesar 32,3% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai.

b. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X₂)

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel komunikasi.

Tabel 4.8

Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pegawai memberitahu kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan		Pegawai mendapat arahan dari atasan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan		Pegawai mendapatkan perintah dari atasan untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang harus segera diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	17	27,4	22	35,5	19	30,6
Setuju	17	27,4	22	35,5	17	27,4
Netral	18	29,0	9	14,5	15	24,2
Tidak setuju	10	16,1	9	14,5	11	17,7
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,66		3,92		3,92	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 indikator komunikasi vertikal diinterpretasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memberitahu kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan, sebanyak 17 responden atau sebesar 27,4% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Untuk item pegawai mendapat arahan dari atasan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, sebanyak 22 responden atau sebesar 35,5% menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya setelah mendapat arahan dari atasan.
- 3) Untuk item pegawai mendapatkan perintah dari atasan untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang harus segera diselesaikan, sebanyak 19 responden atau sebesar 30,6% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang harus segera diselesaikan setelah mendapat perintah dari atasan.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal
(X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pegawai melibatkan rekan kerja untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan		Pegawai mengkomunikasikan pekerjaan dengan kata-kata yang mudah dimengerti oleh rekan kerja		Pegawai memberi support rekan kerja yang sedang menghadapi masalah pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	19	30,6	24	38,7	12	19,4
Setuju	17	27,4	16	25,8	23	37,1
Netral	15	24,2	8	12,9	15	24,2
Tidak setuju	11	17,7	14	22,6	12	19,4
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,71		3,81		3,56	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator perhatian terhadap detail diinterpretasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan yang melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja, 19 responden (30,6%) sangat setuju, dengan skor rata-rata sebesar 3,71. Respon tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Balai Besar Wilayah Sungai Kedua Sumatera cukup kompeten dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja dengan melibatkan rekan kerja Masu.
- 2) Untuk item pegawai mengkomunikasikan pekerjaan dengan kata-kata yang mudah dimengerti oleh rekan kerja, sebanyak 24 responden atau sebesar 38,7% menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat

Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik mengkomunikasikan pekerjaan lewat kata-kata yang mudah dimengerti oleh rekan kerja.

- 3) Untuk item pegawai memberi support rekan kerja yang sedang menghadapi masalah pekerjaan, sebanyak 23 responden atau sebesar 37,1% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam memberi support kepada rekan kerja yang sedang menghadapi masalah pekerjaan.

c. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kinerja.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai meminimalisasi kesalahan dalam bekerja		Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	16	25,8	10	16,1
Setuju	24	38,7	25	40,3
Netral	14	22,6	23	37,1
Tidak setuju	8	12,9	4	6,5
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,0
Mean	3,77		3,66	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator kualitas kerja diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai meminimalisasi kesalahan dalam bekerja, sebanyak 24 responden atau sebesar 38,7% menyatakan setuju

dengan nilai rata-rata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik untuk meminimalisasikan kesalahan dalam bekerja.

- 2) Terhadap ``Lakukan tugas anda dengan baik," 25 orang (40,3%) menjawab ``menentang", dengan rata-rata 3,66 orang. Respon tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Kanwil Sungai Kedua Sumatera sudah sangat baik dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan		Pegawai mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	20	32,3	13	21,0
Setuju	18	29,0	26	41,9
Netral	17	27,4	19	30,6
Tidak setuju	7	11,3	4	6,5
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,0
Mean	3,82		3,77	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator kuantitas diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Mengenai pertanyaan mengenai pegawai yang bekerja melebihi jumlah pekerjaan yang ditentukan, 20 orang (32,3%) menjawab "Sangat setuju," dengan skor rata-rata 3,82. Respon tersebut

menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera II mempunyai kapasitas yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi beban kerja yang ditentukan Masu.

- 2) 26 responden (41,9%) sangat setuju bahwa karyawan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasannya tepat waktu tanpa mengganggu pekerjaan sehari-hari, dengan mean sebesar 3,77. Respon ini sangat penting bagi para pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Kanwil Sungai Sumatera Kedua agar dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasannya secara tepat waktu tanpa mengganggu pekerjaan sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa ini luar biasa.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum batas waktu yang ditentukan		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dalam kurun yang singkat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat setuju	14	22,6	14	22,6
Setuju	23	37,1	20	32,3
Netral	21	33,9	19	30,6
Tidak setuju	4	6,5	9	14,6
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Total	62	100,0	62	100,0
Mean	3,76		3,63	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator ketepatan waktu dari hasil diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum batas waktu yang ditentukan, sebanyak 23 responden atau sebesar 37,1% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum batas waktu yang ditentukan.
- 2) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dalam kurun yang singkat, sebanyak 20 responden atau sebesar 32,3% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dalam kurun yang singkat.

4. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Kualitas Data/Uji Instrumen

Uji kualitas data penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah tentang membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam suatu penelitian agar hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk pelaksanaan, sedangkan pengujian reliabilitas adalah tentang seberapa setuju tingkat pengukuran antar

responden, dengan kata lain menunjukkan seberapa cocoknya. Suatu pernyataan dapat dipahami sedemikian rupa sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran dalam memahami pernyataan tersebut.

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak dapat diketahui dari nilai *corrected item-total correlation*, dimana apabila nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup. Berikut hasil pengujian validitas:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Validitas Kompetensi

	<i>Item-Total Statistics</i>			
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	17.3871	14.438	.477	.832
X1.2	17.2903	14.439	.532	.819
X1.3	17.3710	13.483	.646	.796
X1.4	17.3548	14.331	.587	.808
X1.5	17.4839	13.828	.670	.792
X1.6	17.7097	12.832	.728	.778

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa pada variabel kompetensi memiliki 6 item pernyataan yang terdiri dari 3 indikator, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Validitas Komunikasi

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2.1	18.9194	12.829	.643	.690
X2.2	18.6613	14.228	.442	.743
X2.3	18.6613	13.834	.523	.722
X2.4	18.8710	13.131	.566	.710
X2.5	18.7742	13.555	.441	.746
X2.6	19.0161	14.508	.420	.748

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa pada variabel komunikasi memiliki 6 item pernyataan yang terdiri dari 2 indikator, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel komunikasi dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Validitas Kinerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y.1	18.6452	9.806	.485	.712
Y.2	18.7581	10.678	.441	.723
Y.3	18.5968	9.130	.585	.681
Y.4	18.6452	10.626	.428	.726

Y.5	18.6613	9.933	.548	.695
Y.6	18.7903	10.037	.432	.727

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja memiliki 6 item pernyataan yang terdiri dari 3 indikator, dimana masing-masing item pernyataan tersebut memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan keakuratan suatu alat ukur. Item survei dianggap andal atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap survei tersebut konsisten. Dalam penelitian ini, *Cronbach's alpha* digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut dapat diandalkan. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel statistik reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel data berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.832	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi mencapai nilai Cronbach alpha sebesar 0,832 > 0,6.

Artinya seluruh pernyataan yang termasuk dalam variabel kompetensi dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Reliabilitas Komunikasi

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.762	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi mencapai nilai *Cronbach alpha* sebesar $0,762 > 0,6$. Artinya seluruh pernyataan yang termasuk dalam variabel komunikasi dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.747	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja mencapai nilai *Cronbach alpha* sebesar $0,747 > 0,6$. Artinya seluruh pernyataan yang termasuk dalam variabel kinerja dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linier. Untuk menguji apakah model yang Anda

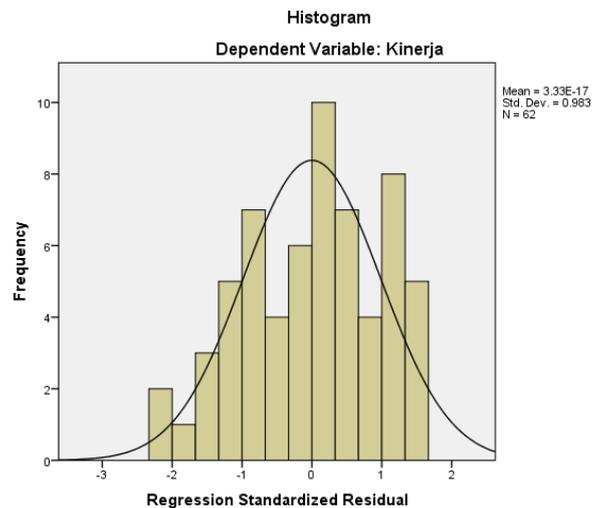
gunakan mewakili atau mendekati kenyataan yang ada, ada beberapa pengujian yang harus dilakukan terlebih dahulu, antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran variabel terikat berdistribusi normal untuk setiap nilai variabel bebas tertentu. Dalam model regresi linier, asumsi ini diwakili oleh nilai error yang berdistribusi normal atau hampir berdistribusi normal, sehingga dapat diuji baik secara grafis maupun statistik.

a) Hasil Grafik *Histogram*

Distribusi normal didefinisikan sebagai distribusi tertentu yang mempunyai ciri berbentuk lonceng bila dibentuk menjadi histogram.



Gambar 4.3
Histogram

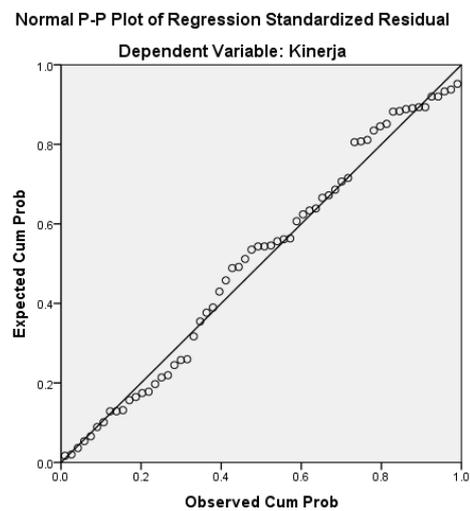
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Hasil uji normalitas data berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa gambar histogram di atas mempunyai

kurva berbentuk lonceng. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.

b) Hasil Grafik *Probability Plot*

Trihendradi (2013: 98) menyatakan bahwa diagram probabilitas normal (diagram PP) menunjukkan garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas, dan titik-titiknya tersebar secara diagonal.



Gambar 4.4
Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar 4.4, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada kompetensi (X_1), komunikasi (X_2), dan kinerja (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

c) Hasil Kolmogorov-Smirnov

Sedangkan pengujian normalitas dengan Metode *statistic one sample Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual tersebut normal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		62
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.59464464
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.084
	<i>Positive</i>	.067
	<i>Negative</i>	-.084
<i>Test Statistic</i>		.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.19, model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas yaitu jika residual Asymp. Sig (dua sisi) lebih besar dari 0,050. Nilai uji statistik sebesar 0,084 dengan Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 jika angkanya melebihi tingkat signifikansi 0,050 atau 5%. Atau nilai Asymp. Tanda tangan (dengan dua ekor) $> 0,050$ ($0,200 > 0,050$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal secara statistik dan memenuhi syarat untuk digunakan.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model

regresi linier berganda. Untuk nilai $VIF < 10 > 0,1$ tidak terjadi multikolinieritas, namun sebaliknya untuk nilai $VIF > 10$ dan toleransi $< .$ Pada $0,1$ terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.20 sebagai berikut.

Tabel 4.20
Hasil Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	5.515	1.109		
	Kompetensi	.558	.089	.282	3.543
	Komunikasi	.232	.090	.282	3.543

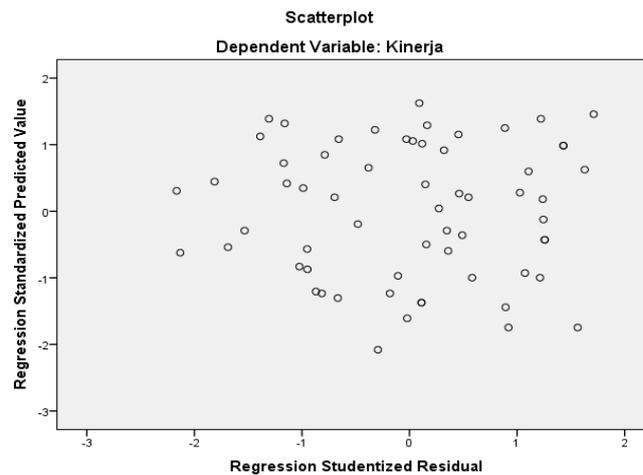
a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 terlihat di atas bahwa angka VIF variabel kompetensi (X_1) adalah 3,543 dan komunikasi (X_2) adalah 3,543, yang berarti bahwa nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* kompetensi (X_1) adalah 0,282 dan komunikasi (X_2) adalah 0,282, yang berarti bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi mempunyai ketidaksamaan antara varians residual. Model regresi yang baik adalah dimana tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5
Scatter Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan gambar 4.5 Titik-titik tersebut tampak tersebar secara acak atautidak membentuk pola yang jelas. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan teknik analisis data statistik yang sering digunakan untuk mempelajari hubungan antara beberapa variabel dan memprediksi suatu variabel.

Tabel 4.21
Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	5.515	1.109		4.975	.000
	Kompetensi	.558	.089	.662	6.279	.000
	Komunikasi	.232	.090	.271	2.574	.013

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.36 diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kompetensi 0,558 dan koefisien untuk variabel komunikasi 0,232, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 5,515 + 0,558X_1 + 0,232X_2 \end{aligned}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,515 artinya nilai variabel kompetensi dan komunikasi bernilai nol, maka kinerja pegawai akan tetap bernilai 5,515 satuan.
- 2) Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,558. Artinya apabila terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,558 satuan.
- 3) Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,232. Artinya apabila terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,232 satuan.

d. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

variabel dependen dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Tingkat signifikansinya adalah 5 derajat kebebasan (df) $n - k$ dimana n = jumlah sampel, k = konfigurasi/kumpulan variabel. Jadi nilai yang dihasilkan adalah $df = 62 - 3 = 59$, dan terlihat nilai t tabel pada $df = 59$ adalah 1,67109. Hasil subtes yang dilaksanakan adalah :

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.515	1.109	4.975	.000	
	Kompetensi	.558	.089	.662	6.279	.000
	Komunikasi	.232	.090	.271	2.574	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui hasil pengujian secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. **Pengujian H_1 : Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.**

Variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,279 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan sig $<$ 0,05, yaitu $6,279 > 1,67109$ dan $0,000 <$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak, yakni variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kementerian Pekerjaan

Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

Pengujian H₂ : Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

Variabel komunikasi (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 2,574 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013, yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel dan sig < 0,05, yaitu 2,574 > 1,67109 dan 0,013 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak, yakni variabel komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

2) Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel untuk pembilang df dan penyebut df yang ditentukan. Nilai tersebut ditentukan dengan mempertimbangkan pembilang df dan penyebut df, ditambah signifikansi 0,05. Nilai df counter ditentukan dengan menjumlahkan variabel (independen dan dependen) – 1 (k – 1). Sebaliknya, penyebut df adalah jumlah sampel survei – k (n – k). Pada penelitian ini diperoleh hasil uji

F-tabel dengan df pembilang 2 ($df = k-1$ atau $3-1=2$) dan df penyebut 59 ($df = 62 - 3$) dengan signifikansi 0,05), atau 3.15.

Tabel 4.23
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	683.980	2	341.990	130.079	.000 ^b
	<i>Residual</i>	155.116	59	2.629		
	<i>Total</i>	839.097	61			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 130,079 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai F hitung ($130,079 > F$ tabel (3,15) dengan tingkat sig ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui prosentase yang ditimbulkan dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dengan melalui nilai *R square* yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.809	1.62145

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.24 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai *R square* sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan komunikasi. Sedangkan 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti: lingkungan kerja, promosi jabatan, kondisi kerja, gaji, dan penyeliaan.
- b) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,903 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dengan komunikasi terkait kinerja. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan antara 0,8 hingga 0,99. Semakin tinggi nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, seperti terlihat pada Tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25
Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,903 yang berada pada range 0,8-0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Sumber Daya Air Kantor Wilayah Sungai Kedua Sumatera Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hal ini dapat dipastikan dengan analisis regresi berganda menggunakan uji t bertanda positif Nilai t sebesar 6,279 dan tanda sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (1) penelitian ini terbukti dan diterima. Dengan kata lain, seiring dengan meningkatnya keterampilan pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Dinas Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sumatera 2 yang terdiri dari produk kerja, pengetahuan kerja, dan kemampuan intelektual, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Menjadi Peningkatan pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat akan menambah jumlah apartemen di Direktorat Jenderal Sumber Daya.

Pembangkit listrik tenaga air di Sumatra Second River Basin Center juga akan meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Pramularso (2018), Muslimah (2018), Aulia (2018),

Soetrisno (2018), Muslimat (2018), dan Diah (2017). Hal ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menguji kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah dan sekaligus telah menjawab diidentifikasi masalah poin b yaitu pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan kantor dengan hasil yang memuaskan hal ini disebabkan oleh pegawai bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kantor Wilayah Sungai Kedua Sumatera. Hal ini dapat dibuktikan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan uji t dengan nilai t sebesar 2,574 dan tanda positif sebesar 0,013. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (2) penelitian ini terbukti dan diterima. Dengan kata lain, peningkatan komunikasi yang terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal antara pejabat Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Kanwil Sumbar II, staf Kanwil Sumbar II juga akan semakin meningkat. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Sofiahiradawati (2023), Safarini (2020), Mirnasari (2020), dan Haedar (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menguji komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah dan sekaligus telah menjawab diidentifikasi masalah poin c, yaitu pegawai tidak dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan melibatkan rekan kerja telah terjawab. Hal ini disebabkan oleh karena sesama karyawan tidak saling memberikan empati kepada rekan kerja yang sedang menghadapi permasalahan dalam menghadapi pekerjaan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Departemen Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Sumber Daya Air Sungai Sumatera Kedua. Hal ini dapat

ditentukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Uji F menunjukkan nilai positif dengan nilai F hitung sebesar 130,079 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga (empat) hipotesis penelitian terbukti dan diterima. Arah positif ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas dan komunikasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Kanwil Sungai Kedua Sumatera akan membawa pada peningkatan kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sekaligus bertanggung jawab pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Sumatra Second Basin Center. Dengan kata lain, kompetensi yang terdiri atas prestasi kerja, pengetahuan kerja, dan kemampuan mental akan meningkat, demikian pula kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera Kedua ditingkatkan. Komunikasi vertikal dan horizontal akan ditingkatkan, dan kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, dan Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera Kedua juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menguji kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera II telah terlaksana dan sekaligus telah

menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin a yaitu pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum batas waktu yang ditentukan telah terjawab. Hal ini disebabkan karena batas waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat sehingga hasil pekerjaan tidak memuaskan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil judgement (R^2) dari nilai R -squared yang dihasilkan sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa 81,5% kinerja pegawai dapat dicapai dan dijelaskan oleh kompetensi dan komunikasi Sisanya sebesar 18,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, promosi, kondisi kerja, gaji, pengawasan, dan kondisi kerja yang mendukung, namun ditemukan nilai R sebesar 0,903 diantaranya menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Kompetensi (X_1) dan Komunikasi (X_2). Kinerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan antara 0,8 hingga 1000. Semakin tinggi nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat hubungan antara variabel independen dan dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagaimana yang telah dibahas di dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai t hitung $(6,279) > t$ tabel $(1,67109)$, dan tingkat signifikansi $0,000 <$. Artinya variabel kemampuan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai Direktorat Sumber Daya Air Wilayah II Sungai Sumatera Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
2. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai t hitung $(2,574) > t$ tabel $(1,67109)$, dan tingkat signifikansi $0,013 <$. Artinya variabel komunikasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kantor Wilayah Sungai Kedua Sumatera.
3. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai F hitung $(130,079) > F$ tabel $(3,15)$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Direktorat Sumber Daya Air Sumatera Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sungai II.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Disarankan kepada kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk meningkatkan dan mempertahankan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, dan selanjutnya disarankan juga kepada kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk memperhatikan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai keahliannya dengan solusi meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui pelatihan kerja.
2. Disarankan kepada kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk meningkatkan dan mempertahankan pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan setelah mendapat arahan dari atasan, dan pegawai dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang harus segera diselesaikan setelah mendapat perintah dari atasan. disarankan juga kepada kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk memperhatikan pegawai yang tidak mensupport rekan kerja yang sedang menghadapi masalah pekerjaan dengan solusi

meningkatkan rasa kekeluargaan dalam diri pegawai melalui kegiatan *family gathering*, pelatihan komunikasi skill, dan pelatihan tim *work*.

3. Disarankan kepada kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk meningkatkan dan mempertahankan pegawai yang mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan, dan selanjutnya disarankan juga kepada kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk memperhatikan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dengan solusi mensosialisasi SOP tentang batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan pengetahuan pegawai melalui studi banding ke instansi pemerintah dan swasta lainnya.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik ini atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menambah cakrawala dan wawasan lebih luas, selain itu hasil penelitian yang diperoleh juga dapat saling mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Daft L, Richard. (2019). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, EdisiRevisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Manullang, M. 2018. *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta:GadjahMada University Press.
- Mondy, Wayne R. (2018). *SDM Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisiKese puluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. CetakanPertama,Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.

- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Panggabean, Mutiara S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: GhaliaIndonesia.
- Purwanto, Djoko. (2019). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta: PT. RajagrafindoPersada.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Jurnal:

Aulia, Vaidatul. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi*. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 1, NO. 2, April 2021.

Diah, Sholehatusya. (2017). *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang*. eJournalAdministrasi Negara Volume 5 , (Nomor 2) 2017: 5789-5802

Haedar. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo*. Jurnal manajemen Volume 03, Nomor 1. ISSN 2443-1109

Mirnasari, Tiar. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol.4, No. 3. 2020*

Muslimah, Nofi Naifatul. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri*. JMK, VOL. 2, NO. 1 Edisi Mei 2016: 59-68.

Muslimat, Ade. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta*. Jurnal manajemen Volume 04, Nomor 2.

Pramularso, Eigis Yani. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. *Widya Cipta Vol II, No. 1, Maret 2018*

Safarini, Nova. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung*. Jurnal manajemen Volume 02, Nomor 5

Soetrisno, Annisa Putri. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Jurnal manajemen Volume 06, Nomor 2

Sofiahiradawati. (2022). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya*. Jurnal manajemen Volume 04, Nomor 3