

Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Sibolga

Author:

¹Rosianna Siahaan
²Rifka Hadia Lubis
³Indra Setiawan Hutabarat

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email:

¹rosiannasiahaan7@gmail.com
²rifkahadia@yahoo.co.id
³Indrahtb201@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 02-05-2026
Accepted: 10-05-2026
Published: 01-07-2026



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Sibolga. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian berjumlah 32 pegawai, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan wawancara informal, sedangkan analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi 0,629, t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan signifikansi $< 0,001$. Kompetensi juga berpengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien 0,409, t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan signifikansi 0,003. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,632 menunjukkan bahwa 63,2% variasi efektivitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kompetensi, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan wawancara memperkuat hasil kuantitatif, di mana masih terdapat hambatan seperti kejelasan instruksi yang belum optimal, kurangnya sistem umpan balik yang terstruktur, serta kesenjangan penguasaan teknologi antar pegawai. Direkomendasikan peningkatan kualitas komunikasi internal, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, untuk mencapai efektivitas kinerja pegawai.

Kata kunci: Komunikasi, Kompetensi, Efektivitas Kinerja, Pegawai, KPU Kota Sibolga.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas kerja merupakan suatu unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dari aspek kecepatan waktu, maka efektivitas tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang disediakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam program yang telah disusun sebelumnya. Efektivitas kerja



merupakan hubungan yang berkaitan dengan pencapaian hasil dan tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit yaitu seberapa jauh rencana yang akan dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan organisasi dapat tercapai (Rusmaini, 2019). Dengan adanya efektivitas kerja maka pegawai akan selalu berusaha untuk memecahkan dan mencari solusi dari masalah yang dihadapi dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Ada banyak fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Sibolga yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, seperti kurangnya kemampuan komunikasi, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), terhadap efektivitas kerja pegawai. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama untuk merencanakan, mengawasi, merorganisir, mengarahkan serta menerapkan faktor-faktor yang ada di dalam suatu organisasi (Chaerani, 2018). Selain itu, untuk mencapai visi dan misi organisasi, setiap individu memerlukan komunikasi yang efektif (Catur Widayati et al., 2021). Komunikasi yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efisien (Nurwinda et al., 2023). (McEwan, 2017), menekankan bahwa komunikasi memiliki peran krusial dalam kelancaran operasional organisasi, mengingat komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi dan organisasi merupakan dua konsep yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, sebagai sebuah sistem sosial organisasi dapat berbentuk dan dipelihara melalui komunikasi, komunikasi akan membantu terjalinnya hubungan serta koordinasi yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi bagaimana pesan organisasi tentang cara melakukan tugas distribusikan tentu melalui komunikasi. Selain itu pemerintah yang baik (*good governance*) merupakan hal yang penting dalam pengelolaan administrasi publik (Simamora, 2018).

Studi Literatur

Pengertian Komunikasi dalam Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2015), komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka dalam proses komunikasi harus terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran atau pengetahuan, antar komunikator (penyebarnya pesan) dan komunikan (penerima pesan).

Menurut (Keyton, 2017), komunikasi organisasi tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan, tetapi juga dengan bagaimana pesan itu diproses, ditafsirkan, dan dimaknai oleh penerima, sehingga membentuk persepsi dan tindakan yang berdampak pada kinerja organisasi. Selain itu, (McEwan, 2017), menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, dan meminimalkan konflik internal.

Pengertian Kompetensi

Menurut (Armstrong & Taylor, 2020), kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan nilai-nilai yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif.

Kompetensi bukan hanya tentang apa yang diketahui seseorang (pengetahuan), tetapi juga bagaimana mereka bertindak (perilaku) dan menggunakan keterampilan tersebut untuk mencapai tujuan kerja. (Robbins & Judge, 2017), juga menyebutkan bahwa kecocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*) sangat berpengaruh pada tingkat kinerja dan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan perannya akan lebih mudah mencapai target, bekerja secara efisien, dan menghasilkan output yang berkualitas. Kompetensi adalah gabungan dari skill, pengetahuan, perilaku dan kemampuan yang memudahkan karyawan dalam bekerja secara efektif. Seseorang karyawan bisa saja memiliki banyak skill namun belum tentu kompeten.

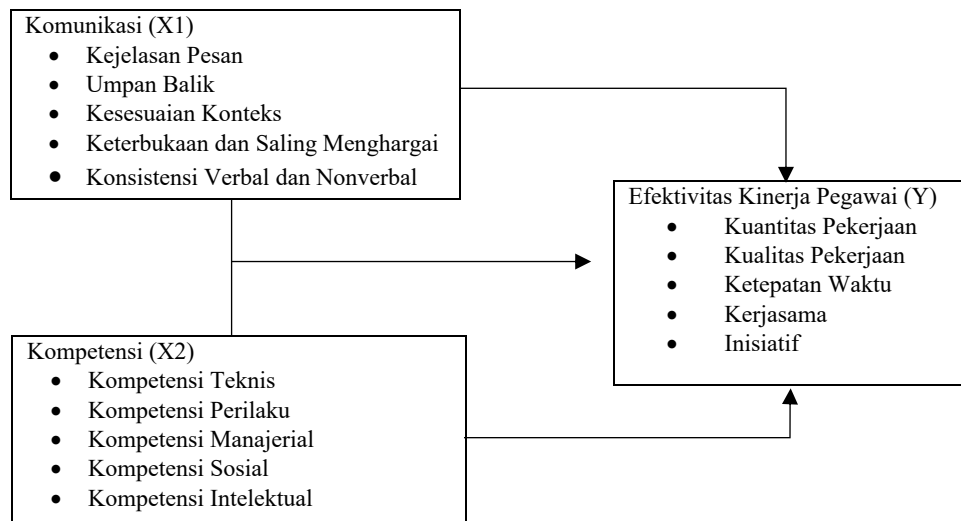
Pengertian Efektivitas Kinerja Pegawai

Menurut (Armstrong & Taylor, 2020), efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau organisasi untuk menghasilkan output yang sesuai dengan target kinerja, menggunakan sumber daya secara efisien, dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan strategis.

Dalam ranah kinerja pegawai, efektivitas mencerminkan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari sisi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Menurut (Wibowo, 2016), efektivitas kinerja pegawai adalah perwujudan kemampuan individu dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan organisasi, yang ditunjukkan melalui hasil kerja yang sesuai atau melampaui standar, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan sudut pandang dan menyederhanakan permasalahan penelitian. Kerangka pikir yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya.



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode:

1. Kuesioner (Angket), Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel: komunikasi (X₁), kompetensi (X₂), dan efektivitas kinerja pegawai (Y), yang telah dijelaskan dalam definisi operasional. Setiap butir pertanyaan disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu:
 - 1= Sangat Tidak Setuju
 - 2= Tidak Setuju
 - 3= Netral
 - 4= Setuju
 - 5= Sangat Setuju
2. Wawancara, Wawancara informal dilakukan secara terbatas kepada beberapa pejabat struktural di

Kantor KPU Kota Sibolga untuk memperoleh informasi tambahan. Teknik ini bersifat melengkapi dan memperkuat interpretasi terhadap hasil kuesioner, bukan sebagai bagian dari analisis kualitatif utama.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan untuk mengolah dan menguji data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner guna mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap efektivitas pegawai. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:

Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2019), uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya dalam menggambarkan variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Ket: r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah responden
 X = Skor butir pernyataan
 Y = Skor total variabel
 \sum = Jumlah total

Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto, 2019), reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang stabil dan konsisten meskipun digunakan dalam waktu atau situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Ket: α = Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha)
 k = Jumlah item (pertanyaan)
 σ_i^2 = Varians masing-masing item
 σ_t^2 = Varians total

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial): Digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara individual.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh signifikan).
- Jika $\text{Sig.} \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

Uji ini menjawab hipotesis H_1 (pengaruh komunikasi terhadap efektivitas) dan H_2 (pengaruh kompetensi terhadap efektivitas).

Uji F (Simultan): Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y .
- Jika $\text{Sig.} \geq 0,05$, maka tidak ada pengaruh simultan yang signifikan.

Uji ini digunakan untuk menjawab hipotesis H₃.

Hasil

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendeskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang pengaruh komunikasi dan kompetensi yang dikembangkan dari wawancara dan angket, untuk hal-hal yang tertentu tidak jelas dilakukan melalui observasi wawancara. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor komisi pemilihan umum kota sibolga, melalui metode:

Analisis Deskriptif Kuisiener

Analisis data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Pada tabel 1 akan ditampilkan data distribusi frekuensi jawaban dan nilai variabel komunikasi dari setiap item:

Tabel 1
 Distribusi frekuensi jawaban dan nilai variabel komunikasi dari setiap item

No Kuis	Alternatif Jawaban										Jumlah		Rata Rata
	SS (5)		S (4)		N(3)		TS (2)		STS (1)		f	sc	
	f	sc	f	sc	f	sc	f	sc	f	sc			
1	10	50	9	36	7	21	5	10	1	1	32	118	3.69
2	9	45	8	32	8	24	5	10	2	2	32	113	3.53
3	9	45	9	36	8	24	4	8	2	2	32	115	3.59
4	12	60	6	24	6	18	6	12	2	2	32	116	3.63
5	9	45	10	40	6	18	7	14	0	0	32	117	3.66
6	11	55	6	24	8	24	5	10	2	2	32	115	3.59
7	10	50	9	36	6	18	6	12	1	1	32	117	3.66
8	9	45	7	28	9	27	6	12	1	1	32	113	3.53
9	10	50	9	36	5	15	8	16	0	0	32	117	3.66
10	12	60	7	28	4	12	9	18	0	0	32	118	3.69
Jumlah												36.22	
Rata Rata												3.62	

F: Frekuensi Jawaban

Sc: score

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari data Tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel X₁ (Komunikasi) berada pada kategori baik dengan nilai rata rata 3,62.

Analisis Diskriptif Variabel

Pada Tabel 2 akan ditabulasikan hasil uji reliabilitas variabel komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja:

Tabel 2
 Hasil pengolahan data uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi	0,834	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,876	Reliabel
3	Efektivitas Kinerja Pegawai	0,910	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 4.12, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90. Variabel Komunikasi memiliki nilai sebesar 0,980, variabel Kompetensi sebesar 0,966, dan variabel Efektivitas Kinerja Pegawai sebesar 0,967.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang didukung dengan grafik Normal P-P Plot dan Scatterplot residual.

Tabel 3

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.80419650
Most Extreme Differences		
	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.094
Test Statistic		-.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.375
		99% Confidence Interval
	Lower Bound	.362
	Upper Bound	.387

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Sumber: Pengolahan Data 2025 (SPSS26)

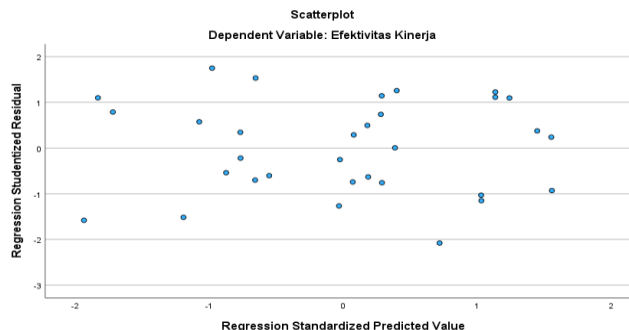
Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 3, diketahui bahwa residual memiliki nilai mean sebesar 0,000000 dan standard deviation sebesar 8,8042, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediktor. Asumsi regresi linear mensyaratkan bahwa residual harus memiliki varians yang konstan (homoskedastisitas). Jika terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi tidak lagi efisien dan dapat menimbulkan bias pada uji signifikansi.

Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan secara visual menggunakan grafik scatterplot antara residual yang telah distudentized dengan nilai prediksi terstandarisasi. Kriteria penilaian secara umum adalah:

- Jika pola titik menyebar secara acak dan merata di sekitar garis nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik membentuk pola tertentu (misalnya kerucut, parabola, atau fan shape), maka terdapat indikasi heteroskedastisitas.



Gambar 2

Scatterplot Regression Standardized Predicted Value

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Grafik menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol

dan tidak membentuk pola tertentu, seperti kurva U atau kerucut. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dan mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi sehingga model regresi dinilai layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka akan menyebabkan bias dalam estimasi koefisien regresi. Multikolonieritas dapat diketahui melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4
 Hasil Uji Multikolonierites

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.138	8.604		4.898	<.001	
	Komunikasi	-.001	.114	-.001	-.005	.996	.993
	Kompetensi	-.184	.173	-.194	-1.059	.298	.993

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari Tabel di atas, diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Komunikasi dan Kompetensi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,007. Kedua nilai tersebut berada dalam rentang yang aman dan jauh dari batas kritis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah multikolonieritas, sehingga model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji T (Variabel X¹)

Dalam Uji T (Variabel X¹) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah dalam model regresi linear berganda. Hasil pengujian nilai t dan signifikansinya untuk variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
 Uji Hipotesis Variabel X¹

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.008	4.789		1.254	.219
	TOTAL_X1	.745	.136	.708	5.492	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,492 dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Sementara itu, dengan jumlah sampel 32 orang, derajat kebebasan (df) = n – k = 32 – 2 = 30, maka nilai t Tabel pada α = 0,05 (dua sisi) adalah sekitar 2,042.

Karena t hitung (5,492) > t Tabel (2,042), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di KPU Kota Sibolga.

Uji T (Variabel X²)

Tabel 6
 Uji Hipotesis Variabel X²

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.124	5.841		1.905	.066
	TOTAL_X2	.597	.165	.552	3.624	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,597, nilai t hitung sebesar 3,624, dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001.

Karena nilai t hitung (3,624) > t Tabel (2,042) dan Sig. (0,001) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di KPU Kota Sibolga. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kinerja yang dihasilkan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y). Untuk menguji apakah variabel komunikasi dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai, maka dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 7
Uji F (Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.629	2	100.315	24.898	<.001 ^b
	Residual	116.840	29	4.029		
	Total	317.469	31			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,898 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Sementara itu, nilai F Tabel pada derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sekitar 3,33.

Karena F hitung (24,898) > F Tabel (3,33) dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel Komunikasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) di KPU Kota Sibolga. Artinya, kombinasi kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan efektivitas kerja pegawai secara statistik.

Pembahasan

Berdasarkan data pada Tabel 5, variabel Komunikasi (X_1) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memperoleh nilai t hitung sebesar 5,492 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Sementara itu, dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang dan derajat kebebasan (df) = 30, diperoleh nilai t Tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 2,042. Karena nilai t hitung (5,492) lebih besar dibandingkan t Tabel (2,042), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Efektivitas Kinerja Pegawai di KPU Kota Sibolga. Dengan demikian, komunikasi yang baik antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Selanjutnya, berdasarkan data pada Tabel 6, variabel Kompetensi (X2) juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,21. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,597, nilai t hitung sebesar 3,624, dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Karena nilai t hitung (3,624) lebih besar daripada t Tabel (2,042) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di KPU Kota Sibolga. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan kerja, maka semakin tinggi pula efektivitas kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,629 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Artinya, semakin baik kualitas komunikasi antarpegawai, khususnya dalam hal kejelasan pesan, umpan balik, dan keterbukaan, maka semakin tinggi pula efektivitas kinerja yang ditunjukkan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang mencakup kemampuan teknis, perilaku kerja, sosial, dan intelektual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,409 dengan signifikansi 0,003, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka efektivitas kerja juga meningkat.
3. Komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap efektivitas kinerja pegawai, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Ini membuktikan bahwa komunikasi yang efektif dan kompetensi yang memadai merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan performa pegawai.
4. Temuan observasi dan wawancara mendukung hasil kuantitatif. Meskipun komunikasi secara umum telah berjalan cukup baik, masih ditemukan hambatan dalam bentuk kurangnya kejelasan instruksi dan minimnya umpan balik. Selain itu, kompetensi pegawai secara keseluruhan cukup baik, namun masih terdapat kesenjangan penguasaan teknologi antar generasi. Hal ini menjadi catatan penting dalam peningkatan efektivitas kerja ke depan.

Referensi

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Keyton, Joann. (2017). *Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work Experiences*. Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. (2020). *Menguasai Statistik Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, D. P., & Harahap, R. (2018). *Peran Kejelasan Pesan dan Umpan Balik dalam Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Organisasi*.
- Sarwono, J. (2019). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Widodo, H., & Rahman, F. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja di Sektor Publik*.