

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

Sri Mulyani, Dwi Hastuti, Ikhbal Akhmad

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [sriimul31@gmail.com](mailto:sriimul31@gmail.com)

## Abstrak

*Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 56 orang pegawai yang dipilih secara random sampling. Pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi statistical product and service solution (SPSS) versi 23. Analisis data bersifat kuantitatif dengan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ) sebesar 0,786 yang berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.*

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal yang memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin, karena kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, namun faktor manusia merupakan faktor yang paling penting. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama dalam mengelola, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan dalam suatu perusahaan (Nazir, 2024). Organisasi atau perusahaan adalah suatu kumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam dunia organisasi, memperhatikan kinerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan (Setia, 2020).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan 7 Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi, pembinaan dan pelaksanaan tugas di lingkup Provinsi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi, pelaksanaan tugas kesekretariatan dinas, pelaksanaan tugas lain di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, (Perda Provinsi Riau No.7 Tahun 2001).

Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Syam, 2020). Definisi kinerja atau *performance* adalah representasi mengenai level pencapaian dari pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan visi, serta misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi, (Wandi,2021).

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut dijelaskan mengenai unsur penilaian prestasi kerja PNS yaitu SKP dan perilaku kerja. SKP ditetapkan tiap tahun pada bulan Januari. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja 40% dengan 5 kategori penilaian yaitu 91%-keatas menghasilkan kategori sangat baik, nilai 76-90% kategori baik, nilai 61-75% memberikan hasil cukup, nilai 51-60% kategori kurang cukup, dan nilai dari <50% itu terkategori sangat kurang baik.

Berikut adalah tabel Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2023 – 2024.

**Tabel 1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023-2024**

NO	FAKTOR PENILAIAN	TAHUN		TAHUN	
		2023	Predikat	2024	Predikat
1	Orientasi Pelayanan	80.00	(Baik)	82.00	(Baik)
2	Integritas	91.00	(Sangat Baik)	80.00	(Baik)
3	Komitmen	91.00	(Sangat Baik)	81.00	(Baik)
4	Disiplin	80.00	(Baik)	81.00	(Baik)
5	Kerja Sama	82.00	(Baik)	80.00	(Baik)
6	Kinerja Kualitas	82.00	(Baik)	81.00	(Baik)
	Jumlah	506.00		485	
	Nilai Rata-Rata	84,33	(Baik)	80,33	(Baik)

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian & Umum (Diolah 2024)

laporan kinerja ini merupakan bentuk pertanggung jawaban formal atas semua pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja 2023 - 2024. Penilaian capaian pada tahun 2023 memiliki nilai rata-rata 84,33 dengan predikat baik.

Pada tahun 2024 penilaian capaian memiliki nilai rata-rata 80,33 dengan predikat baik akan tetapi penilaiannya menurun dari pada tahun 2024. Peningkatan dan penurunan pada penilaian prestasi kerja ini dapat terjadi karena belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kompetensi. Kompetensi sendiri artinya adalah pengetahuan atau kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu instansi baik itu pemerintah maupun swasta perlu menegaskan bahwa pegawai harus memiliki jiwa kompetensi, hal ini disebabkan kompetensi dapat menciptakan karakter pada pegawai agar mendapatkan hasil kerja yang memuaskan Marlina,(2024)

Hasil observasi pada variabel kompetensi yaitu peneliti menemukan beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah pada kompetensi yang dimiliki pegawai antara lain: (1) masih ada pegawai yang tidak terlalu memahami dan kompeten dalam mengoperasikan perangkat komputer, seperti halnya kurang menguasai software dan aplikasi yang menunjang pekerjaan, (2) masih ada pegawai yang tidak menguasai peralatan kantor seperti *printer*. Hal tersebut terlihat dalam kesehariannya, banyak pegawai yang masih tergantung pada satu dua orang saja

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi menjadi pendorong utama bagi individu untuk terus bergerak maju, mengambil keputusan, serta bertindak dalam upaya mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Tanpa motivasi, individu akan cenderung kehilangan arah dan semangat dalam menghadapi tantangan hidup, serta kurang termotivasi untuk berkembang dan mencapai potensi penuh( Maharani et al., 2024)

Hasil observasi juga mengatakan bahwa beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah pada motivasi yang dimiliki pegawai seperti: (1) kurangnya fasilitas seperti komputer, WiFi, mesin fotokopi yang memadai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyebabkan pegawai terkendala dan tidak efisien dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, (2) kurangnya pengakuan dan tidak adanya reward dari atasan kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya sangat baik atau sesuai arahan dan tepat waktu.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhmad (2025) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi dan motivasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya sehingga pesan tersebut dapat dipahami dengan baik. Komunikasi dapat dilakukan secara verbal maupun nonverbal, dan bertujuan untuk membangun hubungan serta mencapai kebersamaan antarindividu atau kelompok Nugroho (2025)

Dari hasil observasi peneliti, ditemukan beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah komunikasi antara lain: (1) Kurangnya komunikasi terhadap sesama pegawai, (2) Kurangnya komunikasi terhadap kepala bagian, sehingga terdapat ketidaknyaman dalam mengutarakan pendapat antara pimpinan dan bawahan. (3) Kurangnya komunikasi terhadap masyarakat.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zackharia (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviherni (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Anwar (2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Chairunnisa (2021) kinerja pegawai adalah kinerja aktual atau prestasi kerja, yang disebut kinerja pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan prestasi aktual sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

### **Kompetensi(X1)**

Menurut Tiwa (2020) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan setiap kompetensi yang dimiliki individu diamati dari empat sisi yang berbentuk jendela, yaitu pendidikan (education), keterampilan (skill), pengalaman kerja (experience), dan penguasaan teknologi (mastery of technology).

### **Motivasi (X2)**

Menurut Rachmawati (2020) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Ia menjelaskan bahwa motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi yang kuat akan mendorong individu untuk berusaha lebih keras dan bertahan dalam menghadapi tantangan.

### **Komunikasi (X3)**

Suyanto (2020) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses interaksi yang melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok. Dalam konteks kinerja pegawai, komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab. Ketika pegawai dapat berkomunikasi dengan baik, mereka lebih mampu berkolaborasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis suatu variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Yang pada penelitian ini variabel independent nya adalah kompetensi, motivasi, dan komunikasi Dan variabel dependent nya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berlokasi di Jl. Pepaya No.57-59, Jadirejo, Kec.Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28121. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari s/d April 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berjumlah 133 Pegawai Negeri Sipil. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode *random sampling*. Untuk menentukan sampel peneliti menggunakan tabel yang di susun oleh *Krejcie and Morgan* Maka sampel penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 56 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Menurut Wahyuni (2020) statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, penyusunan data dalam bentuk numerik dan grafik.

**Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	<i>Descriptive Statistics</i>				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	56	46.00	60.00	56.0714	4.29315
Motivasi	56	40.00	75.00	63.8571	10.12185
Komunikasi	56	25.00	45.00	41.0000	4.80908
Kinerja Pegawai	56	54.00	75.00	70.6250	5.38875
Valid N (listwise)	56				

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 2.diatas, dijelaskan analisis statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi, dari data tersebut bias dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 46 sedangkan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata-rata kompetensi sebesar 56.0714 dan standar deviasi data kompetensi sebesar 4.29315.

2. Variabel Motivasi, dari data tersebut bias dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 40 sedangkan nilai maksimum sebesar 75, nilai rata-rata motivasi sebesar 63.8571 dan standar deviasi data kompetensi sebesar 10.12185.
3. Variabel Komunikasi, dari data tersebut bias dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 25 sedangkan nilai maksimum sebesar 45, nilai rata-rata komunikasi sebesar 41.0000 dan standar deviasi data kompetensi sebesar 4.80908.
4. Variabel Kinerja, dari data tersebut bias dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 54 sedangkan nilai maksimum sebesar 75, nilai rata-rata kinerja sebesar 70.6250 dan standar deviasi data kompetensi sebesar 5.38875.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dengan nilai signifikan 0,05 dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai  $df = 56 - 2 = 54$ , sehingga didapatkan  $r$  tabel untuk  $df (54) = 0,263$ .

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil dari pengujian validasi dapat di tunjukan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)**

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,680	0,263	Valid
2	X1.2	0,590	0,263	Valid
3	X1.3	0,724	0,263	Valid
4	X1.4	0,786	0,263	Valid
5	X1.5	0,640	0,263	Valid
6	X1.6	0,705	0,263	Valid
7	X1.7	0,569	0,263	Valid
8	X1.8	0,560	0,263	Valid
9	X1.9	0,649	0,263	Valid
10	X1.10	0,673	0,263	Valid
11	X1.11	0,746	0,263	Valid
12	X1.12	0,489	0,263	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel kompetensi mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel, maka nilai  $r$  tabel yaitu degree of freedom ( $df$ ) =  $N-2 = 56 - 2 = 54$  dengan alpha 0,05 didapat  $r$  tabel 0,263 yang berarti bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,611	0,263	Valid
2	X2.2	0,520	0,263	Valid
3	X2.3	0,738	0,263	Valid

4	X2.4	0,666	0,263	Valid
5	X2.5	0,634	0,263	Valid
6	X2.6	0,623	0,263	Valid
7	X2.7	0,815	0,263	Valid
8	X2.8	0,537	0,263	Valid
9	X2.9	0,490	0,263	Valid
10	X2.10	0,670	0,263	Valid
11	X2.11	0,813	0,263	Valid
12	X2.12	0,576	0,263	Valid
13	X2.13	0,473	0,263	Valid
14	X2_14	0,447	0,263	Valid
15	X2_15	0,801	0,263	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi mempunyai nilai r hitung lebih besar r tabel, maka nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) =  $N-2 = 56 - 2 = 54$  dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,263 yang berarti bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)**

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,818	0,263	Valid
2	X3.2	0,851	0,263	Valid
3	X3.3	0,813	0,263	Valid
4	X3.4	0,850	0,263	Valid
5	X3.5	0,823	0,263	Valid
6	X3.6	0,828	0,263	Valid
7	X3.7	0,620	0,263	Valid
8	X3.8	0,550	0,263	Valid
9	X3.9	0,703	0,263	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel komunikasi mempunyai nilai r hitung lebih besar r tabel, maka nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) =  $N-2 = 56 - 2 = 54$  dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,263 yang berarti bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)**

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y1	0,630	0,263	Valid
2	Y2	0,733	0,263	Valid
3	Y3	0,508	0,263	Valid
4	Y4	0,733	0,263	Valid
5	Y5	0,728	0,263	Valid
6	Y6	0,728	0,263	Valid

7	Y7	0,708	0,263	Valid
8	Y8	0,655	0,263	Valid
9	Y9	0,781	0,263	Valid
10	Y10	0,725	0,263	Valid
11	Y11	0,738	0,263	Valid
12	Y12	0,593	0,263	Valid
13	Y13	0,787	0,263	Valid
14	Y14	0,631	0,263	Valid
15	Y15	0,466	0,263	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel, maka nilai  $r$  tabel yaitu degree of freedom ( $df$ ) =  $N-2 = 56 - 2 = 54$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r$  tabel 0,263 yang berarti bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Dari hasil uji validitas semua variabel yang disajikan diatas menunjukkan bahwa semua item valid  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,297) pada taraf signifikan 5%. Maka semua item variabel tersebut sudah dinyatakan valid.

### Hasil Uji realibilitas

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Variabel dinyatakan reliable dalam kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliable
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,5.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,807	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,883	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,913	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,913	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing masing nilai *Cronbach Alpha* dari tiap variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Menurut (Rizal, 2021) uji normalitas adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut. Untuk pengujian normalitas ini peneliti menggunakan one sample *kolmogorov-smirnov*. Jika hasilnya lebih besar dari 0,05



**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		56
<i>Mean</i>		0E-7
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>		
<i>Std. Deviation</i>		2.42210574
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.055
	<i>Negative</i>	-.090
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.675
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.752

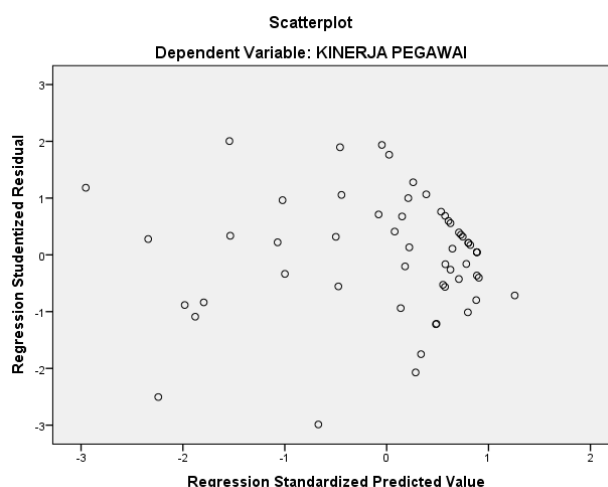
Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas dengan one *sample kolmogorov smirnov* diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed)  $0,752 > 0,05$  yang artinya bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa tidak membentuk pola tertentu

(bergelombang, melebar atau menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat di tolerance dan variance inflation factor (VIF). Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolonieritas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan angka tolerance  $> 0,1$ . Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$ , maka terjadi gejala multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,652	1,533
Motivasi	,483	2,071
Komunikasi	,426	2,349

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance dari variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi adalah  $> 0,1$ . Sedangkan nilai VIF dari ketiga variabel adalah  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan komunikas terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden itu sebanyak 56 orang. Maka hasil analisis linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,821	4,434	
Kompetensi	,847	,097	,675
Motivasi	-,094	,048	-,177

Komunikasi

,496

,107

,443

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 8.821 + 0.847X_1 - 0.094X_2 + 0.496X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta sebesar 8.821 menunjukkan bahwa jika nilai seluruh variabel independen adalah nol, maka kinerja pegawai berada pada nilai 8.821. Ini merupakan nilai dasar dari kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, maupun komunikasi.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.847 memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.847 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien Beta yang tinggi menunjukkan bahwa kompetensi adalah variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar -0.094 justru menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan justru menurunkan kinerja sebesar 0.094 satuan. Hal ini bisa diinterpretasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam konteks ini mungkin tidak selaras dengan tujuan organisasi, atau bentuk motivasi yang diberikan belum efektif dalam mendorong kinerja optimal.
4. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0.496 juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Koefisien Beta yang cukup besar menunjukkan bahwa komunikasi juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan menunjukkan apakah semua variabel bebas atau terikat yang digunakan dan dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama sama.

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1274,462	3	424,821	68,464	.000 <sup>b</sup>
Residual	322,663	52	6,205		
Total	1597,125	55			

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas F hitung dapat dilihat sebesar 68,464, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan f tabel yaitu dengan mencari degree of freedom (df) terlebih dahulu. dengan df, sebagai pembilang sebesar 3 dan derajat penyebut =  $n - k - 1 = 56 - 3 - 1 = 52$ . F tabel untuk 52 adalah 2,783. Karena f hitung > f tabel ( $68,464 > 2,783$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t untuk menguji seberapa besar pengaruh dari semua variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen secara parsial, dengan menggunakan asumsi variabel lain dianggap tetap.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel } df &= n-k-1 \dots\dots\dots (4. 1) \\ &= 56-3-1 = 52 \\ &= 2,006 \text{ (dilihat dari tabel t dengan } df=52) \end{aligned}$$

**Tabel 12. Hasil Uji Seacara Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,821	4,434	1,989	,052
	Kompetensi	,847	,097	,675	,000
	Motivasi	-,094	,048	-,177	,054
	Komunikasi	,496	,107	,443	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja  
Berdasarkan hasil uji variabel kompetensi (X1) diperoleh bahwa t hitung variabel kompetensi sebesar  $8,741 > t \text{ tabel yaitu } 2,006$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H1 diterima dan H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji variabel motivasi (X2) diketahui bahwa t hitung variabel motivasi sebesar  $-1.975 < t \text{ table yaitu } 2,006$  dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,054 > 0,05$ . Maka H2 ditolak dan H0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
3. Berdasarkan hasil uji variabel Komunikasi (X3) diperoleh bahwa t hitung variabel komunikasi sebesar  $4,636 > t \text{ tabel yaitu } 2,006$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H3 diterima dan H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted  $R^2$ )**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.786	2.49099
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,786 atau 79% yang artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi sedangkan sisanya sekitar 21% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah didapat pada kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PNS pada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi faktor penting dalam strategi peningkatan kinerja.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, meskipun secara deskriptif menunjukkan hubungan positif.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana komunikasi yang efektif dan terbuka dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan hubungan kerja, sehingga perlu dikembangkan budaya komunikasi yang transparan dan konstruktif.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi  
meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan profesional, memperkuat motivasi kerja dengan sistem penghargaan, insentif, serta evaluasi yang objektif, dan meningkatkan efektivitas komunikasi internal dengan saluran dua arah dan budaya kerja terbuka.
2. Bagi Pegawai

meningkatkan kompetensi dan etos kerja secara mandiri melalui pembelajaran berkelanjutan, pelatihan, keterbukaan terhadap masukan, membangun komunikasi efektif, serta menjaga semangat kerja dan profesionalisme.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya memperluas cakupan penelitian dari segi wilayah, instansi, dan jumlah responden, mempertimbangkan metode kualitatif atau campuran, serta meningkatkan ketelitian pengumpulan dan analisis data agar hasil lebih valid dan reliabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Didi Wandu, Suhroji Adha, I. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2, 1–74.
- Elisa Maharani, S. P., Sumanti, S.Pd., M. P., & Hariki Fitrah, S.Pd., M. P. (2024). *Motivasi Belajar Dalam Pendidikan Konsep, Teori, dan Faktor yang Mempengaruhi*.
- Farisi, S., Iriawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humanior*, 4.1, 15–33.
- Indra Marpaung, T. E. J. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padang Sidempuan. *Jurnal Education and Development*, 8 No.4, 545–550.
- Marliana, Soesilo, T. R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24 No 1, 103–108. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4144>
- Marnis, R. L. G. A. S. (2020). Analysis Of The Effects Of Training, Job Satisfaction, And Team Work On Employee Performance With Leadership As A Moderating Variable At PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) In Pekanbaru. *Ilmiah Manajemen*, 8. No. 2.
- Nazir, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Nugroho. (2025). Teori Komunikasi Interpersonal Kontemporer. *The Future of Education Journal*, Vol.4 No.
- Nurlindah, A. R. R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia (JIEB)*, 7.
- Rizal, R. W. D. P. B. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. WIDYA GAMA PRESS.
- Sanusi, A. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Suyanto. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.
- Tiwa, T. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lakeisha.
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan Spss Versi 25*. In R. Rosyid (Ed.),. Bintang Pustaka Madani. Bintang Pustaka Madani.