

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN TABANG KABUPATEN MAMASA**

Bertin Kalua^{1*}, Ashari Ismail², Andi Novota Paramitha³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar
email: puangpaillinbertin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa. Melalui pendekatan kuantitatif terhadap 45 pegawai, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 untuk kompetensi dan 0,005 untuk komunikasi internal. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa kinerja pegawai terbentuk dari nilai dasar awal, yang kemudian diikuti oleh pengaruh variabel kompetensi serta pengaruh variabel komunikasi internal, di mana model penelitian ini terbukti kuat dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,868 atau 86,8%, sementara 13,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dan optimalisasi komunikasi internal merupakan aspek yang berperan penting dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik pada Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi Internal, Kinerja, Pelayanan Publik

ABSTRACT

This study analyzes the influence of competency and internal communication on employee performance at the Tabang District Office, Mamasa Regency. Using a quantitative approach with 45 employees, the study concluded that both variables contribute positively and significantly to improved performance, with significance values of 0.000 for competency and 0.005 for internal communication, respectively. The resulting regression equation indicates that employee performance is shaped by an initial baseline, followed by the influence of competency and internal communication variables. This research model proved robust with a coefficient of determination (R^2) of 0.868, or 86.8%, while the remaining 13.2% was influenced by factors outside the model. Therefore, it can be concluded that improving employee competency and optimizing internal communication are crucial aspects in supporting improved employee performance at the Tabang District Office, Mamasa Regency.

Keywords: Competence, Internal Communication, Performance, Public Service

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020) SDM adalah individu yang memiliki kemampuan fisik dan mental yang menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dalam sektor pemerintahan, pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) harus dilakukan secara profesional agar mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa. menyatakan bahwa kompetensi menjadi dasar bagi pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Anam dan Wildan (2025) juga menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja pegawai. Namun, peningkatan kompetensi ASN di Kantor Kecamatan Tabang masih menghadapi kendala berupa terbatasnya pelatihan dan belum optimalnya sistem penilaian kinerja.

Selain kompetensi, komunikasi internal memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Men dan Bowen (2021) komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi antara pimpinan dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, memperjelas pembagian tugas, dan memperbaiki produktivitas kerja. Dengan demikian, komunikasi internal yang baik menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, pegawai dituntut bekerja secara profesional, berorientasi pada pelayanan publik, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Data BPS Kabupaten Mamasa (2024) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan administrasi kecamatan masih berada di bawah rata-rata Provinsi Sulawesi Barat. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi dan komunikasi internal untuk mendukung kualitas pelayanan publik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Novia dan Wandra (2025) serta Sulaiman Dkk (2024) membuktikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur. Namun, penelitian pada tingkat kecamatan, khususnya di wilayah pedesaan seperti Kabupaten Mamasa, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa sebagai dasar pengembangan kebijakan peningkatan kualitas ASN dan pelayanan publik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif-verifikatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data numerik, sedangkan pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis hubungan antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa, pada Maret–Mei 2026. Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh Arikunto (2020).

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, serta data sekunder yang berasal dari dokumen instansi dan literatur ilmiah. Variabel yang diteliti meliputi kompetensi (X_1), komunikasi internal (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Ghozali (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KOMPETENSI	X1.1	0,668	0,294	Valid
	X1.2	0,814	0,294	Valid
	X1.3	0,735	0,294	Valid
	X1.4	0,801	0,294	Valid
KOMUNIKASI INTERNAL	X2.1	0,590	0,294	Valid
	X2.2	0,794	0,294	Valid
	X2.3	0,730	0,294	Valid
	X2.4	0,700	0,294	Valid
	X2.5	0,585	0,294	Valid
KINERJA	Y.1	0,741	0,294	Valid
	Y.2	0,746	0,294	Valid
	Y.3	0,806	0,294	Valid
	Y.4	0,843	0,294	Valid
	Y.5	0,837	0,294	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan variabel yang diajukan kepada responden dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,294). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen yang sah untuk mengukur data penelitian secara akurat.

Uji reabilitas

Tujuan dari penilaian reliabilitas adalah untuk menilai kestabilan hasil pengukuran suatu variabel. Jika pengukuran tersebut tetap konsisten ketika dilakukan berulang kali, maka variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas umumnya menggunakan nilai Cronbach's Alpha sebagai indikator. Apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Pengujian reliabilitas ini biasanya dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk setiap item dari variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's	Keterangan
Kompetensi	0,748	0,6	Reliabel
R	0,710	0,6	Reliabel
Kinerja	0,853	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi syarat yang ditetapkan, yaitu dengan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6, sehingga instrumen tersebut dapat dianggap konsisten dalam mengukur data penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

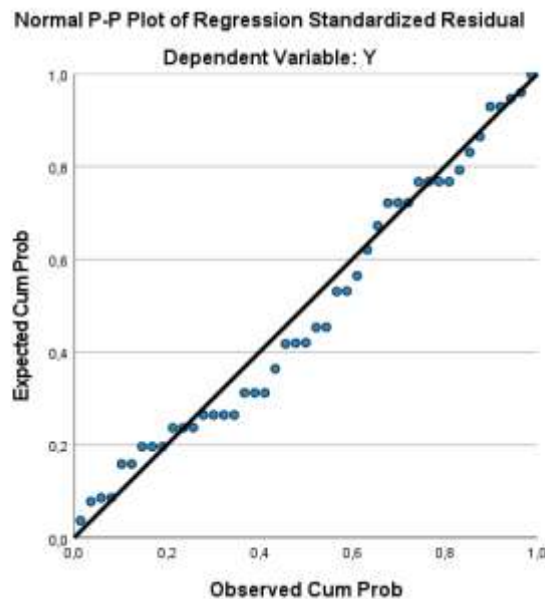
Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel sistem pengendalian internal dan etika pribadi, baik secara individual maupun bersamaan, terhadap kecurangan dalam pengelolaan dana oleh kepala camat. Perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak seperti SPSS. Hasil analisis data yang diolah melalui SPSS disajikan dalam bentuk tabel regresi linier berganda.

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2011) pengujian normalitas melalui grafik Normal Probability Plot (P-Plot) dilakukan dengan membandingkan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi kumulatif yang berasal dari distribusi normal teoritis. Pada model regresi yang memenuhi asumsi normalitas, distribusi normal ideal direpresentasikan oleh garis diagonal lurus yang membentang dari sudut kiri bawah

menuju sudut kanan atas grafik. Dasar interpretasi metode ini terletak pada pola penyebaran titik-titik residual yang ditampilkan dalam grafik. Apabila titik-titik tersebut berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah pergerakannya, maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi. Sebaliknya, jika titik-titik residual menunjukkan penyimpangan yang cukup jauh dari garis diagonal, membentuk pola tertentu, atau tidak mengikuti arah garis tersebut, maka kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan tampilan grafik Normal P-P Plot, data penelitian ini terbukti berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh sebaran titik-titik biru yang secara konsisten mengikuti dan mendekati garis diagonal dari sudut kiri bawah hingga kanan atas. Kendati terdapat sedikit pergeseran di area tengah, polanya tidak memencar jauh dari garis acuan. Dengan demikian, model regresi linier berganda dalam penelitian ini telah lolos uji asumsi normalitas dan siap digunakan untuk analisis berikutnya.

b. Multikolinieritas

Menurut Gujarati dan Porter (2009) Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang memenuhi kriteria yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antarvariabel bebas. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai variabel yang ortogonal, yaitu kondisi ketika nilai korelasi antarvariabel independen tidak sama dengan nol.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,202	1,655		2,539	,015		
	Kompetensi	,770	,047	,910	16,202	,000	,998	1,002
	Komunikasi Internal	,193	,064	,168	2,987	,005	,998	1,002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 Menunjukkan model regresi bebas dari gejala multikoneritas karena kedua variabel idepende, yaitu kompetensi dan komunikasi internal, memiliki nilai tolerance sebesar 0,998 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,002 (lebih kecil dari 10). Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa tidak

terjadi multikoneritas baik pada variabel X1 maupun X2.
c. Heteroskedasitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,552	,920		,600	,552
	Kompetensi	-,016	,026	-,092	-,596	,554
	Komunikasi Internal	,004	,036	,016	,103	,919

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji heterokedasitas memiliki nilasi signifikansi sebesar 0,554 dan variabel komunikasi internal sebesar 0,919. Karena kedua nilai signifikansilebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam penelitian ini, sehingga model regresi dinyatakan aman dan layak digunakan.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel sistem pengendalian internal dan etika pribadi, baik secara individual maupun simultan, terhadap kecurangan dalam pengelolaan dana oleh kepala camat. Perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak seperti SPSS. Hasil analisis data yang diolah melalui SPSS disajikan dalam bentuk tabel regresi linier berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,202	1,655		,2,539	,015
	Kompetensi	,770	,047	,910	16,202	<,001
	Komunikasi Internal	,193	,034	,068	2,987	,005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output pada Tabel 4.9 , koefisien regresi untuk variabel Komopetensi (X1) adalah 0,770, sedangkan koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,193. Dengan konstanta sebesar 4,202, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 4,202 + 0,770X_1 + 0,193X_2.$$

3. Uji persial (T)

Untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, koefisien regresi dihitung, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,202	1,655		,2,539	,015
Kompetensi	,770	,047	,910	16,202	<,001
Komunikasi Internal	,193	,034	,068	2,987	,005

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.10 digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel yang dibentuk dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Berdasarkan $df = n - k$, maka df dalam penelitian ini adalah 2 (23-3). Oleh karena itu, penelitian ini melakukan uji t (parsial) antara dua variabel sebagai berikut:

- Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa nilai Thitung (2,018) lebih besar dari Ttabel (16,202) atau $16,202 > 2,018$, serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, H1 dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.
- Pengaruh Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dari hasil uji t, disimpulkan bahwa nilai Thitung sebesar 2,987 lebih besar dari Ttabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi $0,05 < 0,05$

4. Uji koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,868	,862	,442

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Kompetensi

b. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat dari tabel 4.11 Bahwa komunikasi internal dan kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel Y dengan nilai kolerasi (R) sebesar 0,932. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,868 menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memberikan kontribusi atau pengaruh yang besar, yaitu mencapai 86,8% terhadap perubahan variabel Y, sementara sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Model ini juga dinilai sangat akurat dan layak digunakan untuk prediksi karena memiliki std. Error of the estimate yang tergolong rendah, yaitu hanya 0,442.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa. Kompetensi yang tinggi secara langsung meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, sementara komunikasi internal yang efektif berperan krusial dalam memperkuat koordinasi, meminimalisir kesalahan kerja, dan mempercepat pencapaian target organisasi. Dengan demikian, penguatan kedua aspek tersebut terbukti menjadi strategi utama dalam mengoptimalkan kualitas pelayanan dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, M. I., & Wildan, M. F. (2025). Innovative technologies in economy fostering competence and person-job fit in an. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 3(51), 0–9. [https://doi.org/10.31435/ijite.3\(51\).2025.3404](https://doi.org/10.31435/ijite.3(51).2025.3404)
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th edition). McGraw-Hill/Irwin.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi (ed.)). Bumi Aksara.
- Men, L. R., & Bowen, S. A. (2021). Internal communication as an interdisciplinary field: A systematic review. *Public Relations Review*, 47(1).
- Novia, & Wandra. (2025). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, I. F., Owolabi, O. S., Zaabnot, S. M. M., Malik, A. A., & Abubakar, I. Y. (2024). The Role of Internal Communication on the Effectiveness of Employee Decision Making. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 8(2).