

## Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar

**Tini Rubiantini**  
Universitas Galuh

**Enas Enas**  
Universitas Galuh

**Aini Kusniawati**  
Universitas Galuh

Korespondensi Penulis: [biantini1976@gmail.com](mailto:biantini1976@gmail.com)\*

**Abstract.** *Less than optimal employee performance can be seen from the inefficient use of time at work. This is because certain employees act not in accordance with established rules, lack initiative and creativity in carrying out their duties, and experience poor collaboration due to inadequate communication. Carried out between superiors, subordinates and co-workers. Apart from that, the performance of employees at BPKPD Banjar City is influenced by (1) less than optimal communication. This is mainly caused by a lack of horizontal communication, which results in employees being unable to effectively coordinate tasks and resolve interpersonal problems between coworkers. Identical within the organization. (2) The competence of the Banjar City BPKPD is less than optimal due to a lack of knowledge caused by the large number of employees with low educational levels. In addition, their skills are limited in keeping up with advances in information technology, thus hampering their ability to fulfill their duties and responsibilities. (3) The level of commitment in the Banjar City BPKPD is currently less than optimal due to the low affective commitment of employees. This can be caused by their lack of participation in organizational development and their tendency to simply fulfill their job responsibilities without showing concern for the end result. The research was conducted using an explanatory quantitative survey methodology. The data analysis technique used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) application, using descriptive and regression analysis. Research findings show that (1) Communication has a positive and significant effect on employee performance at BPKPD Banjar City. This means that the better the communication, the higher the performance of employees at BPKPD Banjar City. (2) Competency has a positive and significant effect on employee performance at BPKPD Banjar City. This means that the higher the competency, the higher the performance of employees at BPKPD Banjar City. (3) Commitment has a positive and significant effect on employee performance at BPKPD Banjar City. This means that the higher the commitment, the higher the performance of employees at BPKPD Banjar City. (4) Communication, competence and commitment have a positive and significant effect on employee performance at BPKPD Banjar City. This means that the better the communication, the higher the competence and commitment, the higher the performance of employees at BPKPD Banjar City.*

**Keywords:** *Communication, Competence, Commitment, Employee Performance*

**Abstrak.** Kinerja pegawai yang kurang optimal terlihat dari tidak efisiennya penggunaan waktu dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai tertentu bertindak tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, kurang inisiatif dan kreatif dalam menjalankan tugasnya, serta mengalami kerja sama yang kurang baik karena komunikasi yang tidak memadai. Dilakukan antar atasan, bawahan, dan rekan kerja. Selain itu, kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar dipengaruhi oleh (1) komunikasi yang kurang optimal. Hal ini terutama disebabkan oleh kurangnya komunikasi horizontal, yang mengakibatkan karyawan tidak mampu mengoordinasikan tugas secara efektif dan menyelesaikan masalah interpersonal antar rekan kerja. Identik di dalam organisasi. (2) Kompetensi BPKPD Kota Banjar kurang optimal karena kurangnya pengetahuan yang disebabkan oleh banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya rendah. Selain itu, terbatasnya keterampilan mereka dalam mengikuti kemajuan teknologi informasi, sehingga menghambat kemampuan mereka dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. (3) Tingkat komitmen di BPKPD Kota Banjar saat ini kurang optimal karena rendahnya komitmen afektif pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya partisipasi mereka dalam pengembangan organisasi dan kecenderungan mereka untuk hanya memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka tanpa menunjukkan kepedulian

Received April 30, 2024; Accepted Mei 15, 2024; Published Juni 30, 2024

\* Tini Rubiantini, [biantini1976@gmail.com](mailto:biantini1976@gmail.com)

terhadap hasil akhir. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metodologi survei kuantitatif eksplanatori. Teknik analisis data yang digunakan adalah aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar. Artinya bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi. (3) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi. (4) Komunikasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar. Artinya bahwa semakin baik komunikasi, semakin tinggi kompetensi dan komitmen maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi.

**Kata kunci:** Komunikasi, Kompetensi, Komitmen, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kinerja mengacu pada hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai melalui serangkaian langkah dan tahapan yang harus diikuti untuk mencapainya. Kinerja memainkan peran penting dalam kemajuan atau kemunduran bisnis. Kinerja berfungsi sebagai indikator apakah suatu organisasi mengalami kemajuan ke arah yang positif atau sekadar mempertahankan kondisinya saat ini. Selain itu, penilaian kinerja penting karena memungkinkan kita menilai seberapa efektif karyawan telah melaksanakan tugasnya. Ketepatan personel dalam melaksanakan tugasnya akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil evaluasi kinerja karyawan akan menghasilkan data penting bagi pertumbuhan dan kemajuan karyawan. Meski demikian, sering terjadi ketidakakuratan dalam pelaksanaan penilaian. Ada banyak alasan yang dapat menyebabkan kesalahan ini. Penilaian kinerja bisa menjadi tidak akurat karena berbagai faktor, seperti ambiguitas standar kinerja yang ditetapkan, terbatasnya pemahaman karyawan terhadap kinerja yang diharapkan, tidak dapat diandalkan alat penilaian kinerja, dan sikap apatis pimpinan organisasi terhadap manajemen kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar, dilakukan survei pendahuluan dengan melibatkan 30 pegawai. Temuannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Pra Survey Mengenai Variabel Kinerja Pegawai DiBPKPD Kota Banjar**

| No | Indikator                      | Target | Capaian |
|----|--------------------------------|--------|---------|
| 1  | Kualitas                       | 100%   | 88,7%   |
| 2  | Kuantitas                      | 100%   | 89,3%   |
| 3  | Penggunaan Waktu dalam Bekerja | 100%   | 79,3%   |
| 4  | Kerjasama                      | 100%   | 78,0%   |

Berdasarkan tabel. 1. diketahui bahwa kinerja pegawai belum optimal hal ini terlihat dari penggunaan waktu dalam bekerja belum optimal hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang bertindak tidak konsisten terhadap aturan yang telah ditetapkan dan pegawai belum

memiliki inisiatif atau kreativitas dalam melaksanakan tugasnya dan kerjasama yang belum optimal yang disebabkan masih kurangnya komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai.

Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa “terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya lingkungan kerja, keahlian/kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, komunikasi dan disiplin kerja”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor komunikasi, kompetensi, dan komitmen.

Komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini termasuk membina komunikasi yang jelas dan efisien antara pegawai dan pimpinan, serta antar pegawai itu sendiri. Selain itu, membangun saluran komunikasi yang efektif antara pegawai dan masyarakat sekitar juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Tidak adanya komunikasi yang efektif antara pegawai dan pemimpin dapat menghambat penyampaian informasi penting yang penting untuk mendorong kemajuan organisasi (Suwartono, 2018: 165). Berdasarkan hasil pra-survei, komunikasi belum berjalan dengan baik, seperti terlihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Pra Surveyy Mengenai Variabel Komunikasi Di BPKPD Kota Banjar**

| No | Indikator             | Target | Capaian |
|----|-----------------------|--------|---------|
| 1  | Komunikasi Vertikal   | 100%   | 84,4%   |
| 2  | Komunikasi Horizontal | 100%   | 80,0%   |

Berdasarkan tabel di atas, bahwa komunikasi di BPKPD Kota Banjar secara keseluruhan belum optimal yang disebabkan rendahnya komunikasi horizontal dimana pegawai belum mampu dalam mengkoordinasikan tugas-tugas yang diberikan dan belum mampu memecahkan masalah-masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama di organisasi.

Kompetensi adalah karakteristik berpengaruh lainnya yang mungkin mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai. Kompetensi mengacu pada kombinasi informasi, sikap, dan kemampuan yang memberdayakan individu untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai kesuksesan. Berdasarkan temuan pra survei yang dilakukan di BPKPD Kota Banjar, tingkat kompetensi belum berada pada level tertinggi. Hal ini ditunjukkan pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Pra Survey Mengenai Variabel Kompetensi Di BPKPD Kota Banjar**

| No | Indikator    | Target | Capaian |
|----|--------------|--------|---------|
| 1  | Motif        | 100%   | 86,0%   |
| 2  | Watak        | 100%   | 84,7%   |
| 3  | Bawaan       | 100%   | 83,3%   |
| 4  | Pengetahuan  | 100%   | 80,7%   |
| 5  | Keterampilan | 100%   | 80,0%   |

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa kompetensi di BPKPD Kota Banjar belum optimal dimana pengetahuan dan keterampilan merupakan indikator yang paling rendah. Untuk pengetahuan yang rendah disebabkan masih banyaknya pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan untuk keterampilan yang rendah disebabkan masih terbatasnya keterampilan pegawai dalam mengikuti perkembangan teknologi informasi sehingga terhambat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen adalah karakteristik utama lainnya yang mempengaruhi kinerja. Menunjukkan komitmen sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Komitmen merupakan faktor penting karena tidak hanya memberikan kontribusi terhadap kinerja yang tinggi tetapi juga mempengaruhi perilaku karyawan yang bersedia untuk melampaui tugas atau persyaratan yang biasa mereka lakukan. Berdasarkan hasil pra survey di BPKPD Kota Banjar bahwa komitmen belum optimal hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4. sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Pra Survey Mengenai Variabel Komitmen Di BPKPD Kota Banjar**

| No | Indikator              | Target | Capaian |
|----|------------------------|--------|---------|
| 1  | Komitmen Afektif       | 100%   | 80,0%   |
| 2  | Komitmen Berkelanjutan | 100%   | 87,3%   |
| 3  | Komitmen Normatif      | 100%   | 86,0%   |

Berdasarkan tabel 4 bahwa komitmen di BPKPD Kota Banjar belum optimal dimana indikator terendah adalah komitmen afektif hal ini disebabkan pegawai belum mampu ikut andil dalam pengembangan organisasi dan pegawai yang hanya sekedar mengerjakan tugasnya tanpa memperdulikan hasil akhir.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, penulis bermaksud untuk melaksanakan penelitian dan menuangkannya dalam karya tulis ilmiah berbentuk tesis dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar”**.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan suatu pendekatan penelitian yang berupaya menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2018:55). Metodologi yang digunakan dalam tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif. Sujarweni (2018:15) mengartikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang menghasilkan temuan melalui teknik statistik atau metode pengukuran lainnya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar**

Data menunjukkan korelasi yang jelas antara komunikasi dan kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya dampak positif. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis (uji t), dimana nilai  $t_{hitung}$  melebihi nilai  $t_{tabel}$  ( $5,991 > 2,011$ ). Hal ini menunjukkan korelasi langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Pernyataan ini dapat dipahami sebagai kesan bahwa terdapat korelasi positif antara komunikasi yang efektif dan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan sudut pandang yang diungkapkan oleh Moekijat (2018: 121) bahwa dampak komunikasi biasanya dinilai dari segi sikap dan hasil. Komunikasi yang efektif mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi semangat kelompok dan membentuk pandangan individu terhadap pekerjaan, kepemimpinan, dan rekan kerja mereka. Demikian pula, komunikasi dapat berdampak pada hasil aktivitas solo dan kolaboratif.

Selain itu, menurut Robbins (2018:145), komunikasi yang baik berpotensi meningkatkan kerja sama, mengarah pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang tidak memadai dapat menimbulkan konflik sehingga berdampak pada menurunnya kinerja staf. Komunikasi yang efisien memastikan tidak adanya miskomunikasi dan memfasilitasi kelancaran alur kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandu, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Banten. Selain itu, Barlian (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan dampak besar komunikasi terhadap kinerja staf di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Menurut Likdanawati, dkk (2021), komunikasi sampai batas tertentu mempunyai dampak yang bermanfaat dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Lhokseumawe.

Komunikasi yang efektif adalah elemen penting di tempat kerja. Selama bekerja, penting bagi karyawan untuk terlibat dalam komunikasi yang efektif dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja untuk memastikan pemahaman yang jelas atas informasi yang mereka terima dan menghindari potensi kesalahpahaman. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam suatu organisasi tidak hanya untuk mencapai tujuannya, tetapi juga untuk membina hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan. Namun konflik seringkali muncul dalam organisasi, melibatkan individu, kelompok, dan interaksi antar individu dan kelompok. Konflik internal dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap menurunnya kinerja karyawan, yang mungkin menyebabkan kegagalan bisnis dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini memperkuat teori bahwa komunikasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, korelasi antara kedua variabel tersebut, khususnya komunikasi dan kinerja karyawan, cukup memuaskan. Peningkatan komunikasi berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.

## **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar**

Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang jelas dan substansial antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis (uji t), dimana nilai  $t_{hitung}$  (12,992) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,011). Hal ini menunjukkan adanya korelasi langsung antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibaca sebagai adanya korelasi positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi maka kinerja pegawai pun meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan Priansa (2016: 252) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai harus mampu memperkuat sistem kerja organisasi saat ini guna menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Meningkatkan kompetensi seseorang membantu lebih mengembangkan dan memperluas keterampilan profesional seseorang. Peningkatan frekuensi melakukan tugas berkorelasi langsung dengan peningkatan kemahiran dan percepatan penyelesaian tugas. Menurut Simanjuntak (2017:113), pengalaman kerja seseorang menjadi lebih kaya dan beragam seiring dengan semakin banyaknya variasi tugas yang dilakukan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Prima Cargo. Selain itu, Barlian (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan dampak besar kompetensi parsial terhadap kinerja staf di RS Prasetya Bunda Tasikmalaya. Menurut Likdanawati, dkk (2021) terdapat hubungan positif dan substansial antara kompetensi parsial dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena merupakan salah satu faktor internal yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berasal dari dalam diri individu dan dipengaruhi oleh pekerjaannya sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor internal dan faktor kemampuan. Individu yang kompeten menunjukkan kemampuan untuk memberikan kinerja berkualitas tinggi dengan

melaksanakan pekerjaan mereka secara tekun dan akurat sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menghasilkan peningkatan keluaran dan layanan terbaik.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini memperkuat anggapan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, korelasi antara kedua faktor tersebut, khususnya kompetensi dan kinerja pegawai, cukup memuaskan. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara tingkat kompetensi dengan kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.

### **3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar**

Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang jelas dan substansial antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis (uji t), dimana nilai  $t_{hitung}$  (12,992) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,011). Hal ini menunjukkan adanya korelasi langsung antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibaca sebagai adanya korelasi positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi maka kinerja pegawai pun meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan Priansa (2016: 252) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai harus mampu memperkuat sistem kerja organisasi saat ini guna menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Meningkatkan kompetensi seseorang membantu lebih mengembangkan dan memperluas keterampilan profesional seseorang. Peningkatan frekuensi melakukan tugas berkorelasi langsung dengan peningkatan kemahiran dan percepatan penyelesaian tugas. Menurut Simanjuntak (2017:113), pengalaman kerja seseorang menjadi lebih kaya dan beragam seiring dengan semakin banyaknya variasi tugas yang dilakukan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Prima Cargo. Selain itu, Barlian (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan dampak besar kompetensi parsial terhadap kinerja staf di RS Prasetya Bunda Tasikmalaya. Menurut Likdanawati, dkk (2021) terdapat hubungan positif dan substansial antara kompetensi parsial dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena merupakan salah satu faktor internal yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berasal dari dalam diri individu dan dipengaruhi oleh pekerjaannya sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi

oleh berbagai faktor, antara lain faktor internal dan faktor kemampuan. Individu yang kompeten menunjukkan kemampuan untuk memberikan kinerja berkualitas tinggi dengan melaksanakan pekerjaan mereka secara tekun dan akurat sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menghasilkan peningkatan keluaran dan layanan terbaik.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini memperkuat anggapan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, korelasi antara kedua faktor tersebut, khususnya kompetensi dan kinerja pegawai, cukup memuaskan. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara tingkat kompetensi dengan kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.

#### **4. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di BPKPD Kota Banjar**

Temuan penelitian menunjukkan dampak yang jelas dan substansial dari komunikasi, kompetensi, dan dedikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis (uji F), dimana nilai  $F_{hitung}$  (233,187) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,81). Hal ini menunjukkan korelasi yang jelas dan substansial antara komunikasi, kompetensi, dan dedikasi, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat korelasi positif antara komunikasi yang efektif, tingkat kompetensi dan komitmen yang tinggi, dan peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Kasmir (2016:189) bahwa terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain lingkungan kerja, keterampilan/kompetensi, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, komunikasi, dan disiplin kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barlian (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen, dan komunikasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja staf di RS Prasetya Bunda Tasikmalaya. Menurut Likdanawati dkk. (2021), kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Lhokseumawe.

Komunikasi yang efektif, keahlian tingkat tinggi, dan dedikasi yang kuat dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam membina interaksi positif antara karyawan, pimpinan, dan masyarakat sekitar perusahaan. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan karyawan dan pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Untuk mencapai kinerja dan keberhasilan kerja karyawan

dalam jangka panjang, penting bagi karyawan untuk memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Keberhasilan kinerja pegawai ditentukan oleh dedikasi yang tak tergoyahkan dari seluruh jajaran organisasi, serta efektivitas perubahan organisasi baik yang mendasar maupun radikal yang berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini memperkuat teori bahwa komunikasi, kompetensi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, korelasi antara kedua faktor ini, khususnya komunikasi, kompetensi, dan komitmen, mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap produktivitas karyawan. Peningkatan komunikasi berkorelasi langsung dengan peningkatan kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai, sehingga berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komunikasi di BPKPD Kota Banjar baik. Skor tertinggi pada indikator komunikasi vertikal dan terendah adalah pada indikator komunikasi horizontal. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar. Artinya bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi.
2. Kompetensi di di BPKPD Kota Banjar tinggi. Skor tertinggi pada indikator watak (*traits*) dan terendah pada indikator keterampilan dan keahlian (*skill*). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi.
3. Komitmen di BPKPD Kota Banjar tinggi. Skor tertinggi pada indikator komitmen kontinyu dan terendah pada indikator komitmen afektif. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi.
4. Kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kualitas dan nilai terendah pada indikator kerjasama. Komunikasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota

Banjar. Artinya bahwa semakin baik komunikasi, semakin tinggi kompetensi dan komitmen maka kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar semakin tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barlian, B. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya)*. [Http://45.118.112.109/ojspasim/index.php/jbt/article](http://45.118.112.109/ojspasim/index.php/jbt/article).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Krisnawati, K., D. dan Bagia, I., W. 2021. *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo*. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1) : 29-38.
- Likdanawati, Hamdiah, Yuana., U. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lhokseumawe*. Jurnal Visioner & Strategis, 10(2) : 33-40.
- Moekijat, 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rizal, M., Alam., H., V., Asi. L., L. 2023. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. JAMBURA: 5(3) : 1126-1140.
- Robbins, S. P. 2018. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadikin, S., Misra, I., dan Sholehudin M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi)*. Palangka Raya : LP2M IAIN Palangka Raya Press.
- Simanjuntak, P. J. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V., W. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwartono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Wandi, D., Adha, S., Asriyah., I. 2019. *Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten*. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(2) : 18-30.