



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1926-1938

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Hubungan Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Sri Asli Handayani Ndruru<sup>1✉</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>2</sup>, Emanuel Zebua<sup>3</sup>, Kurniawan S. Zai<sup>4</sup>

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Email: [ndruru.handa98@gmail.com](mailto:ndruru.handa98@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Untuk menciptakan kinerja pekerja yang berkompotensi baik, komunikasi internal dapat di wujudkan dengan melakukan komunikasi internal yang baik antara pekerja untuk membuat perubahan baik sikap maupun perilaku pekerja agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adanya hubungan dari variabel komunikasi internal dan kompetensi terhadap kinerja pekerja secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu berbentuk angka dan bilangan. Penelitian dilaksanakan oleh peneliti Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Dapat disimpulkan bahwa "Komunikasi internal dan kompetensi memiliki hubungan terhadap kinerja pekerja. sesuai dengan hasil penelitian maka penulis telah megolah data yaitu (1) Pada hasil uji coba rangking spearman di peroleh nilai 0,701 yang berarti tingkat hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat. kemudian pada uji korelasi rangking tau kendali hubungan antara variabel sebesar 0,535 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien korelasi phi hubungan antara variabel sebesar 0,533 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien kontigensi hubungan antara variabel kinerja pekerja sebesar 0,920 yang berarti tingkat hubungan sangat kuat, artinya semakin baik komunikasi internal maka kinerja pekerja akan meningkat; (2) Pada hasil uji coba rangking spearman di peroleh nilai 0,741 yang berarti tingkat hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat. kemudian pada uji korelasi rangking tau kendali hubungan antara variabel sebesar 0,549 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien korelasi phi hubungan antara variabel sebesar 0,606 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien kontigensi hubungan antara variabel kinerja pekerja sebesar 0,934 yang berarti tingkat hubungan sangat kuat, artinya bahwa semakin ditingkatkan kualitas kompetensi maka kinerja pekerja akan meningkat.

Kata Kunci: *Komunikasi Internal, Kompetensi, Kinerja Pekerja*

## Abstract

To create good competence worker performance, internal communication can be reached by carrying out good internal communication between workers to make changes in both attitudes and behavior of workers so that they become better at carrying out their duties. This research aims to explain the relationship between internal communication variables and competence on worker performance partially. The type of research used is quantitative, namely in the form of numbers and figures. The research was carried out by researchers at Social Services Office of Gunungsitoli District. It can be concluded that "The Internal communication and competence have a relationship with employee performance". Based on the research results, the author has processed the data such as (1) Based on the results Spearman ranking test it was obtained a value of 0.701, which means the level of relationship between the two variables is very strong. Then in the rank or control correlation test, the relationship between the variables was 0.535, which means the level of relationship is strong. Then in the Phi correlation coefficient test the relationship between the variables was 0.533, which means the level of relationship is strong. then in the contingency coefficient test the relationship between employee performance variables was 0.920, which means the level of relationship is very strong, then the better internal communication, the performance employee will increase; (2) Based on the results of Spearman ranking test was obtained a value of 0.741, which means the level of relationship between the two variables is very strong. Then in the rank or control correlation test, the relationship between the variables was 0.549, which means the level of relationship is strong. Then in the Phi correlation coefficient test the relationship between the variables was 0.606, which means the level of relationship is strong. Furthermore in the contingency coefficient test the relationship between worker performance variables was 0.934, which means the level of relationship is very strong, so that the more the quality of competence is improved, the worker performance will increase.

*Keywords: Internal Communication, Competency, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan organisasi, mengordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. komunikasi internal organisasi akan memperlihatkan komunikasi organisasi dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja (Syahrir, 2019;1-15). Komunikasi internal yang kurang baik antara pekerja akan memicu pekerjaan yang tidak efektif. Komunikasi Internal antara pekerja dalam suatu instansi harus terjalin untuk menunjang kegiatan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan instansi, komunikasi internal yang

kurang maka perkembangan kinerja pekerja bisa terkendala dan tidak efektif bila tidak adanya komunikasi internal yang baik. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap pekerja tentu memiliki komunikasi internal yang baik dan kompetensi yang dapat di andalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja pekerja, kompetensi ini harus terus di asah dan di tingkatkan secara profesional.

Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli merupakan satuan kerja perangkat daerah dalam pemerintah daerah Kota Gunungsitoli serta unsur pelaksana urusan pemerintahan dalam pelayanan sosial pada masyarakat di wilayah Kota Gunungsitoli, tidak menutup kemungkinan dalam ruang lingkup Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli juga memiliki hambatan dalam mendukung penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena komunikasi yang kurang, jika hal itu terjadi maka sulit bagi organisasi untuk mencapai kinerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam upaya menciptakan kinerja pekerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli tampak dan teridentifikasi bahwa masih terdapat berbagai masalah dan berbagai kendala yang dihadapi. Kendala tersebut mencakup setiap proses pengerjaan tugas yang dibebankan kepada pekerja masih mengalami keterlambatan karena disebabkan oleh kurangnya komunikasi internal serta, pengetahuan dan keterampilan terhadap tugas yang telah di bebaskan serta tingkat kesalahan kerja yang relatif tinggi sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan proses pelayanan di bidang administrasi dan umum belum optimal, karna sikap profesionalisme pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan masih rendah.

Untuk menciptakan kinerja pekerja yang berkompotensi baik, komunikasi internal dapat diwujudkan dengan melakukan komunikasi internal yang baik antara pekerja bertujuan untuk membuat perubahan baik sikap maupun perilaku pekerja agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, Kinerja pekerja merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu instansi sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan instansi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan instansi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli Gedung Kantor Pemerintahan Kota Gunungsitoli Desa DahanaTabaloho. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset kuantitatif yaitu berbentuk angka dan bilangan.

## Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang sebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

## Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan Angket/Kuesioner yaitu merupakan alat pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. serta Pengamatan (Observasi) dan buku yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

## Teknik Analisa Data

Alat pengumpul dalam penelitian ini adalah berupa angket yang akan dibagikan kepada seluruh sampel penelitian dan selanjutnya dianalisis secara statistik.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau keberhasilan suatu alat ukur, Menurut Arikunto (2018:115) apa bila hasil korelasi item dengan total item satu factor didapat signifikasi ( $s$ )  $< 0,05$  maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan sebesar 5%.

### 2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas untuk alternatif jawabannya lebih dari dua akan menggunakan uji Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2016: 133), mengatakan "Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  maka instrumen penelitian reliabel, dan Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0.60$  maka instrumen penelitian tidak reliabel".

### 3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik yang digunakan. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah dan tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### 4. Uji Korelasi Ranking Spearman

Uji korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antar variabel dalam penelitian. Uji hubungan atau korelasi dapat dilakukan dengan Dasar. Pengambilan Keputusan dalam Uji Korelasi Spearman:

- a. Jika nilai sig. < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- b. Sebaliknya, Jika nilai sig. > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

#### 5. Uji Korelasi Rangkings Tau Kendali

Koefisien Korelasi ini cocok di gunakan sebagai ukuran korelasi dengan jenis data yang sama dengan data dimana koefisien korelasi ranking Spearman dapat digunakan. artinya jika sekurang-kurangnya tercepat pengukuran ordinal dari tabel X dan Y. Nilai korelasi yang dihasilkan berkisar antara -1 sampai dengan +1. angka pada nilai korelasi menunjukkan keeratan hubungan antara 2 variabel yang diuji. jika angka korelasi makin mendekati 1, maka korelasi 2 variabel akan makin kuat, sedangkan jika angka korelasi makin mendekati 0 maka korelasi 2 varriabel makin melemah. Sedangkan tanda minus dan positif pada nilai korelasi menyatakan sifat hubungan.

#### 6. Uji Koefisien Korelasi Phi

Koefisien Korelasi ini merupakan ukuran keeratan hubungan antara dua tabel dengan skala nominal yang bersifat dikotomi. Nilai korelasi yang dihasilkan berkisar diantara 0 sampai dengan 1. angka pada nilai korelasi menunjukkan keeratan hubungan antara 2 variabel yang diuji. Jika angka korelasi makin mendekati 1, maka korelasi 2 variabel akan makin kuat, sedangkan jika angka korelasi makin mendekati 0, maka korelasi 2 variabel makin lemah. sifat hubungan diantara kedua tabel yang diuji tidak dapat ditunjukkan dari nilai korelasi Phi, karena dua tabel yang diukur mempunyai skala nominal.

#### 7. Koefisien Kontigensi

sebuah uji yang bersifat asosiatif atau boleh juga disebut uji tabel kontigensi khusus untuk tabulasi 2x2 artinya hanya ada dua baris dikali dua kolom. Karena dua baris dan dua kolom sehingga disebut Dikotomi. Data yang digunakan pada analisis ini lebih bersifat nominal. Tujuannya untuk mengukur atau mengetahui adakah hubungan linier variansi antara dua sampel dari dua populasi yang berbeda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olahan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 45 responden ,mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki

yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 56%, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 44%. Berdasarkan hasil olahan data karakteristik responden Pendidikan menunjukkan bahwa dari 45 responden, mayoritas responden berpendidikan S2 yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, selanjutnya untuk S1 sebanyak 36 orang dengan persentase 80%, kemudian D3 sebanyak 3 orang dengan persentase 7%, dan terakhir untuk SMA sebanyak 4 orang dengan persentase 9%. Berdasarkan hasil olahan data karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 45 responden mayoritas responden berusia usia <30 yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 7%, selain itu untuk responden usia 30-39 sebanyak 21 orang dengan persentase 47%, kemudian usia 40-49 sebanyak 14 orang dengan persentase 31%, dan usia >50 sebanyak 7 orang dengan persentase 16%.

#### Uji Validitas

Dapat disimpulkan bahwa, hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel X1 (Komunikasi Internal) dinyatakan 10 butir pernyataan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,294$ . Dapat disimpulkan bahwa, hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel X2 (Kompetensi) dinyatakan semua pernyataan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,294$ . Dapat disimpulkan bahwa, hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel Y (Kinerja Pekerja) dinyatakan semua pernyataan valid, karena nilai

$$r_{hitung} > r_{tabel} 0,294.$$

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Komunikasi Internal)

No	R Hitung	R Tabel 0,05%	Keterangan
1	0,701	0,294	Valid
2	0,614	0,294	Valid
3	0,852	0,294	Valid
4	0,758	0,294	Valid
5	0,802	0,294	Valid
6	0,853	0,294	Valid
7	0,795	0,294	Valid
8	0,717	0,294	Valid
9	0,667	0,294	Valid
10	0,866	0,294	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Kompetensi)

No	R Hitung	R Tabel 0,05%	Keterangan
1	0,684	0,294	Valid
2	0,735	0,294	Valid
3	0,604	0,294	Valid
4	0,613	0,294	Valid
5	0,649	0,294	Valid
6	0,623	0,294	Valid
7	0,666	0,294	Valid
8	0,600	0,294	Valid
9	0,709	0,294	Valid
10	0,623	0,294	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pekerja)

No	R Hitung	R Tabel 0,05%	Keterangan
1	0,808	0,294	Valid
2	0,788	0,294	Valid
3	0,752	0,294	Valid
4	0,801	0,294	Valid
5	0,909	0,294	Valid
6	0,849	0,294	Valid

#### Uji Reliabilitas Data

Pada item pernyataan X1 (Komunikasi Internal). Maka dapat dilihat suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $0,777 > 0,60$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa, data tersebut dinyatakan reliabel. Pada item pernyataan X2 (Kompetensi). Maka dapat dilihat suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $0,711 > 0,60$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa, data tersebut dinyatakan reliabel. Pada item pernyataan Y (Kinerja Pekerja). Maka dapat dilihat suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $0,802 > 0,60$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa, data tersebut dinyatakan reliabel.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	11

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	7

#### Uji Normalitas

Diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar 0.773. karena nilai probabilitas ( 0.773) > (0,05), maka data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai Tolerance setiap variabel independen bernilai sebesar 0,528 dan hasil Variance Inflation Factor (VIF) juga bernilai 1,892 Sehingga dapat disimpulkan dari hasil perhitungan nilai Tolerance  $0,528 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,892 < 0,10$  yang artinya pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Korelasi Ranging Spearman

Metode Korelasi Rank Spearman. Nilai variabel independent (X1) Komunikasi Internal sebesar  $0,000 < 0,05$  dan variabel (X2) Kompetensi  $0,000 < 0,05$ . dan variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil rank spearman ada hubungan yang positif antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,701 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja sangat kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semakin baik komunikasi internal maka kinerja pekerja akan meningkat. Dan diketahui bahwa nilai signifikan (2-tailed) 0,000, karena nilai sig (2-tailed)  $0,000 < 0,05$  maka, ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,741 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel kompetensi dengan kinerja pekerja sangat kuat.

#### Uji Korelasi Ranging Tau Kendali

Metode korelasi Ranking Tau Kendali. Nilai variabel independent (X1) Komunikasi Internal sebesar  $0,000 < 0,05$  dan variabel (X2) Kompetensi  $0,000 < 0,05$ . dan variabel. Maka

dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi internal dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,535 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semakin ditingkatkan kualitas kompetensi maka kinerja pekerja akan meningkat. diketahui bahwa nilai signifikan (2-tailed) 0,000, karena nilai sig (2-tailed)  $0,000 < 0,05$  maka, ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,549 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel kompetensi dengan kinerja pekerja kuat.

#### Koefisien Korelasi Phi

Metode Koefisien Korelasi Phi. Nilai variabel independent (X1) Komunikasi Internal sebesar  $0,003 < 0,05$  dan variabel (X2) Kompetensi  $0,003 < 0,05$ . dan variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,533 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel komunikasi interal dengan kinerja pekerja kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Dan diketahui bahwa nilai signifikan 0,000, karena nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka, ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,606 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel kompetensi dengan kinerja pekerja kuat.

#### Koefisien Kontigensi

Metode Koefisien Kontigensi. Nilai variabel independent (X1) Komunikasi Internal sebesar  $0,003 < 0,05$  dan variabel (X2) Kompetensi  $0,003 < 0,05$ . dan variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,920 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja sangat kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Dan ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja Dan angka koefisien korelasi sebesar 0,934 artinya tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja sangat kuat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada Hubungan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pekerja secara parsial Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli dimana diketahui bahwa  $R_{tabel}$  adalah 0,294 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel komunikasi internal dengan kinerja pekerja. kemudian hasil uji coba rangking spearman di peroleh nilai 0,701 yang berarti tingkat hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat. kemudian pada uji korelasi rangking tau kendali hubungan antara variabel sebesar 0,535 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien korelasi phi hubungan antara variabel sebesar 0,533 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien kontigensi hubungan antara variabel kinerja pekerja sebesar 0,920 yang berarti tingkat hubungan sangat kuat, artinya semakin baik komunikasi internal maka kinerja pekerja akan meningkat.
2. Ada Hubungan kompetensi terhadap kinerja pekerja secara parsial Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli dimana diketahui bahwa  $R_{hitung}$  adalah untuk kompetensi adalah 0,294 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kompetensi dengan kinerja pekerja. kemudian hasil uji coba rangking spearman di peroleh nilai 0,741 yang berarti tingkat hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat. kemudian pada uji korelasi rangking tau kendali hubungan antara variabel sebesar 0,549 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien korelasi phi hubungan antara variabel sebesar 0,606 yang berarti tingkat hubungan kuat. kemudian pada uji koefisien kontigensi hubungan antara variabel kinerja pekerja sebesar 0,934 yang berarti tingkat hubungan sangat kuat, artinya bahwa semakin ditingkatkan kualitas kompetensi maka kinerja pekerja akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair engaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47–62, <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalkmp/article/view/25198>
- Agustini, (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi Jurnal Komunikasi Pembangunan, 16 (1), 92,

<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalkmp/article/view/25198>

Bintoro, (2017). Pengantar Manajemen (Edisi ke-2). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Dessler, (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah Jurnal Katalogis, 3 (8), 126-137 <https://media.neliti.com/media/publications/156060-ID-pengaruh-kompetensi-komunikasi-dan-buday.pdf>

Dewi, (2015). dalam kaloh Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Dwiantara, (2015). Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis. Yogyakarta: CAPS.

Edison, (2018). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta Salemba Empat

(2018). pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA, 4(1), 1-13

Effendy, (2019). Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan. Humaniora 5 (1),445-454

<https://media.neliti.com/media/publications/167181-ID-komunikasi-vertikal-dan-horizontal-dalam.pdf> Pengaruh Intellectual Capital dan Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Implementasi Renstra UPI. Jurnal Administrasi Pendidikan, XXIII, 27

Femi, (2014). pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (bpbd). provinsi banten.jurnal.18-30

Ghozali,I, (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, (2020). dalam Wardani Hipotesis Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy TbkTesis Pascasarjana (tidak diterbitkan).Jakarta: Universitas Mercu Buana.

Handayani, (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada PT. Radio Memora Anoa Indah. Acta Diurna, 3.

Hutapea, & Nuriana.(2011). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy TbkTesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Mercu Buana.

Harsey, Blanchard. (2018). Manajemen Kinerja (Edisi ke-1). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Kasmir, (2016). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Aksara Timur

- Komariyah,(2016). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Komunikasi Dalam Organisasi Jurnal Ilmu Administrasi 6 (4) 371  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40724629>
- Kompri,(2020). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja.cv Pena Banyumas: Persada.
- Mangkunegara, (2019). Kinerja organisasi. Bandung: Pratama Karya  
dalam Kristiani dan Pangastuti Kinerja organisasi Kristiani dan Pangastuti. Bandung: Pratama Karya
- Moehariono, (2014a). Kompetensi Internasional Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pelangi uteri  
(2014b). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan". Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Muhamad Astuti, I. M, Bagia, I. W., & Susila, G. A. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4
- Nabi, et, al. (2017) .Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oktavia, (2016). Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Implementasi Renstra UPI. Jurnal Administrasi Pendidikan, XXIII, 27
- Rahmat et al. (2017). dalam sinambela Pengantar Manajemen (Edisi ke-2). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Rismawati dan Mattalata. (2018). dalam sinambela Manajemen Kinerja (Edisi ke1). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Robbins. (2015). dalam astuti Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.  
(2015). Perilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya Yogyakarta;Depublish
- Romli. (2015). Komunikasi Organisasi Teori dan Studi kasus Yogyakarta: Cv Budi Utama
- Sarmendi. (2014). dalam Teori Komunikasi Interpersonal Jakarta: Kencana
- Scaffier. (2017). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 17(1), 13–26.<https://ejurnal.stiedharmaputra>
- Schuler, dan Jackson.(2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. Jurnal EMBA, 4(2), 254- 264
- Sendjaja, (2014). Teori Komunikasi Interpersonal Jakarta: Kencana
- Stephen,(2013). dalam kaloh Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Sholehatusya'diah, (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja. Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 1(47), 30 <https://ejournal.stiedharmaputrasmg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/353>
- Sutrisno, (2016). dalam astuti balgia Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy TbbTesis Pascasarjana (tidak diterbitkan).Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Stolovitch, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentf Terhadap Kinerja Karyawan. Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso, Jurnal Ekobis Dewantara 1 (4) ,66
- Suranto, (2011) .Teori Komunikasi Edisi 3. Tangerang Selatan:Universitas Terbuka
- Syahrir, (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja. Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 1(47), 30-31 <https://ejournal.stiedharmaputra smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/353>
- Sugiyono, (2017). Metode penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, Bandung
- Wibowo, (2017). Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualita.s Audit dengan Etika Auditor sebagai Va-riabel Moderasi". Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Bangkalan.Malang:AlumniPasca Sarjana Uni-versitas BrawijayaFakultas EkonomiUniversitas Brawijaya.
- Zwell, (2016). dalam maryati Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Motivasi terhadap Ki-nerja Pegawai Pengelola Kepegawaian Kemementерian Kesehatan. Jakarta: Universitas Mercu Buana
- Woodruffe, (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. pada PT Millenium Penata Futures Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.