

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BIMA

Nindy Ningratun^{1*}, Firmansyah Kusumayadi²⁾, & Mawar Hidayanti²⁾

¹ Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia

² Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia

* Email: nindyningratun.stiebima20@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords: Competence; Communication; Work Productivity; Employees; BAPPEDA</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of competence and communication on employee work productivity at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Bima Regency. This type of research is associative, with a population of 113 employees consisting of 64 civil servants, 12 honorary employees, and 37 volunteers. The sample was 64 civil servants. The instruments used in this study were observation sheets, interview guidelines, anchors (questionnaires) and checklists. Data collection techniques were conducting observations, conducting interviews, distributing questionnaires and documenting as part of a literature study. Data analysis techniques used: a) Validity and reliability tests; b) Classical assumption tests; c) Multiple linear regression tests; d) correlation coefficient and termination tests; e) t-test; and f) Simultaneous tests (F-test). Based on the discussion of the results of the analysis that has been carried out, the following are obtained: 1) Competence has a positive and significant effect partially on work productivity at BAPPEDA Bima Regency; 2) Communication does not have a positive and insignificant partial effect on work productivity at BAPPEDA Bima Regency; and 3) Competence and Communication have a significant simultaneous effect on work productivity at BAPPEDA Bima Regency.</i></p>
Artikel Info	ABSTRAK
<p>Kata kunci: Kompetensi; Komunikasi; Produktivitas Kerja; Pegawai; BAPPEDA.</p>	<p><i>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kabupaten bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dengan populasi 113 pegawai yang terdiri atas 64 orang PNS, 12 orang honorer, dan 37 orang sukarela. Adapun sampel sebanyak 64 PNS. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah lembar observasi, pedoman wawancara, angker (kuisisioner) dan lembar ceklis. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, melakukan wawancara, menyebarkan angket dan melakukan pendokumentasian sebagai bagian dari studi Pustaka. Teknik analisis data menggunakan: a) Uji validitas dan reliabilitas; b) Uji asumsi klasik; c) Uji regresi linear ganda; d) uji koefisien korelasi dan determinasi; e) Uji t; dan f) Uji simultan (Uji F). Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPPEDA Kabupaten Bima; 2) Komunikasi tidak Berpengaruh positif dan tidak signifikan secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPPEDA Kabupaten Bima; dan 3) Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPPEDA Kabupaten Bima.</i></p>

PENDAHULUAN

Tingkat produktivitas pegawai pada bappeda, masih dikatakan kurang, hal ini disebabkan karena ketidak mampuan beberapa pegawai dalam hal terampil atau menguasai karakteristik pekerja yang sudah diberikan

sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh atasanya, selain itu faktor kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya atau menurunnya produktivitas pegawai. Produktivitas kerja merupakan kemampuan penghasilan barang dan jasa dari

suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi (Jasmani & Paeno, 2019). produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Chandradewi et al., (2021) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Kompetensi adalah kemampuan pegawai yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja dengan baik dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerjanya. dan banyaknya pegawai yang kurang komunikasi dengan sesama rekan kerja dan miskomunikasi dengan atasan sehingga menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai secara umum. Menurut Rahmat (2019), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Menurut (Sinaga et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut (Pardede, 2020b), menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk

mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Wibowo & Phil (2007), indikator kompetensi antara lain: (1) Pengetahuan, merupakan: pedoman dalam membentuk suatu tindakan seseorang, dan dapat juga didefinisikan sebagai hasil penginderaan terhadap segala sesuatu yang telah terjadi dan dilewati berdasarkan pengalaman; (2) Kemampuan/ keterampilan merupakan: kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan; (3) Sikap perilaku karyawan merupakan: tampilan positif atau negatif dari motivasi yang ditunjukkan seorang karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang merupakan gagasan atau informasi pengirim melalui suatu media kepada penerima (komunikasi) agar mampu memahami maksud pengirim. Menurut (Astutik & Oktaviana, 2019), komunikasi adalah proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Menurut (Palo, 2022), menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak. Menurut West & Turner (2017), menyatakan bahwa komunikasi adalah interaksi sosial yang melibatkan pengiriman, penerimaan, dan pemahaman pesan melalui berbagai saluran komunikasi. Menurut Effendy (2017), indikator komunikasi antara lain: (1) Komunikator merupakan: pihak yang mengirim pesan kepada khalayak. (2) Pesan merupakan: isi atau maksud yang akan di sampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain; (3) Media merupakan: alat saluran

komunikasi, secara harfiah media berarti perantara, yaitu perantara antara sumber pesan (*a source*) dengan penerima pesan (*a receiver*); (4) Komunikan merupakan: pihak yang menerima pesan dalam sebuah proses komunikasi; (5) Efek merupakan: perubahan, hasil, atau konsekuensi langsung yang disebabkan oleh suatu tindakan atau fenomena.

Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan kerja dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Menurut (Kustini & Sari, 2020), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Menurut Edy (2016), indikator produktivitas kerja antara lain: (1) Kemampuan, merupakan: kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan; (2).

Meningkatkan hasil yang dicapai, merupakan: untuk membuat suatu organisasi atau individu menjadi lebih efisien, efektif, dan berkualitas; (3) Semangat kerja merupakan: refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama; (4) Pengembangan diri merupakan: sebuah proses yang dilakukan seseorang guna membentuk potensi, bakat, sikap, perilaku, dan kepribadian seseorang demi memenuhi kebutuhan aktualisasi diri; (5) Mutu merupakan: tingkat baik atau buruknya sesuatu; (6) Efisiensi merupakan: usaha untuk mendapatkan tujuan, hasil dan target yang diharapkan dengan tepat waktu.

Badan perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) adalah lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan

tanggung jawab kepada gubernur/bupati/wali kota melalui sekretaris daerah, dan juga mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan pembangunan daerah, pengendalian, monitoring dan evaluasi pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah serta menyelenggarakan tugas penelitian dan pengembangan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pada badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) kabupaten bima ditemukan beberapa masalah yang menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai di antaranya semangat kerja di mana fasilitasnya kurang dan membuat pegawai sedikit susah untuk menyelesaikan dengan cepat pekerjaan karena kesulitan tersebut membuat pegawai pulang lebih lama. Tingkat komunikasi beberapa pegawai diantaranya komunikator karena kurangnya interaksi antara pegawai satu dengan yang lainnya. Selain itu masalah kompetensi pegawai diantaranya kemampuan/keterampilan dikarenakan ada beberapa pegawai yang kurang memahami akan tugas yang diberikan, dan masih ada pegawai yang kurang paham akan pesan yang disampaikan oleh atasan diterima secara berbeda oleh pegawai pesan yang bisa disebabkan oleh penyampaian yang kurang jelas, informasi yang tidak lengkap, atau informasi yang salah. Maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima.

H2: Diduga terdapat pengaruh komunikasi yang positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima.

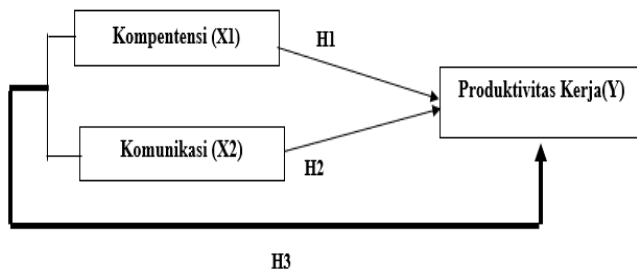
H3: Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan komunikasi yang positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja

pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Bappeda Kabupaten Bima sebanyak 113 pegawai yang terdiri atas 64 orang PNS, 12 orang honorer, dan 37 orang sukarela. Adapun sampel sebanyak 64 PNS. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiono 2018).



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :
 ———> Pengaruh secara parsial
 ———> Pengaruh secara simultan

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat maka di gunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Pengskoran kuesioner

No	Deskripsi	Bobot
1.	Jawaban sangat setuju	5

2.	Jawaban setuju	4
3.	Jawaban netral	3
4.	Jawaban tidak setuju	2
5.	Jawan sangat tidak setuju	1

Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan:

1. Observasi adalah kondisi dimana dilakukan pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistic (Rahmah & Novita, 2022).
2. Wawancara: wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data apabila penelitian mau melaksanakan riset pendahuluan buat menentukan permasalahan yang wajib diteliti (Rachmawati, 2007).
3. Angket (kuisisioner): Bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).
4. Studi Pustaka: studi pustaka berkaitan dengan penelitian dan referensi lain seperti buku, majalah dan literatur (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono, (2016) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas an Reliabilitas: Dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut sugiyono (2016) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang yang digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Syarat minimal suatu kuesioner dinyatakan valid apabila $r > 0,300$. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2009) instrumen dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha ($> 0,6$).

b. Uji asumsi klasik: Merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

1) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Data dapat dikatakan normal apabila hasil uji menunjukkan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian tersebut berdistribusi normal, begitupun sebaliknya Ghazali, (2018).

2) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF). Dikatakan bebas multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2016)

3) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang), melebar, kemudian

menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2016).

4) Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Kriteria diberlakukan untuk menjadi patokan yaitu (1) Bila $d < D$ berarti ada korelasi yang positif; (2) Bila $d_L \leq d \leq d_U$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; (3) Bila $d_U \leq d \leq 4-D$ berarti ada korelasi yang positif maupun negatif; (4) Bila $4-d_U \leq d \leq -D$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; dan (5) Bila $d > 4-D$ berarti ada korelasi yang negatif Ghazali, (2018).

c. Regresi Linear Berganda: Analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen dinaikkan atau diturunkan (Sugiyono, 2009). Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y = Variabel bebas (Produktivitas)

a = konstantan

bX_1 = koefisien regresi variable X_1
(Kompetensi)

bX_2 = koefisien regresi variable X_2
(Komunikasi)

d. Koefisien Korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih.

e. Uji koefisien Determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontribusi variabel

bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

- f. Uji T (statistik): Uji signifikansi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut: (a) Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima; (b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (Sugiyono, 2016)
- g. Uji simultan (Uji F): bertujuan sebagai pengujian data model regresi yang digunakan apakah dapat digunakan sebagai memperkirakan pengaruh variabel bebas (independent variable) yang dilakukan secara bersama-sama (Ghozali, 2016).

	6	0,537	0,300	Valid
	7	0,686	0,300	Valid
	8	0,732	0,300	Valid
	9	0,746	0,300	Valid
	10	0,466	0,300	Valid
Produktivitas Kerja	1	0,725	0,300	Valid
	2	0,737	0,300	Valid
	3	0,554	0,300	Valid
	4	0,754	0,300	Valid
	5	0,810	0,300	Valid
	6	0,465	0,300	Valid
	7	0,660	0,300	Valid
	8	0,703	0,300	Valid
	9	0,774	0,300	Valid
	10	0,568	0,300	Valid
	11	0,517	0,300	Valid
	12	0,340	0,300	Valid

Berdasarkan data hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan keseluruhan item pernyataan valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variable	Item	Nilai R-hitung	Standar Validitas	Ket
Kompetensi (X1)	1	0,533	0,300	Valid
	2	0,305	0,300	Valid
	3	0,424	0,300	Valid
	4	0,501	0,300	Valid
	5	0,680	0,300	Valid
	6	0,577	0,300	Valid
	7	0,705	0,300	Valid
	8	0,654	0,300	Valid
	9	0,624	0,300	Valid
Komunikasi (X2)	1	0,611	0,300	Valid
	2	0,464	0,300	Valid
	3	0,714	0,300	Valid
	4	0,713	0,300	Valid
	5	0,640	0,300	Valid

2. Uji Normal

Hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai cronbach's alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

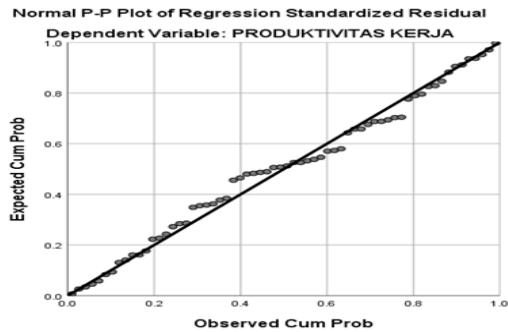
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Kompetensi	9	0,718	0,600	Reliabel
Komunikasi	10	0,833	0,600	Reliabel
Produktivitas kerja	12	0,864	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 2. Data Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v26, 2024

Tabel 4. Hasil analisis spss untuk Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08655943
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.074
	Negative	-.080
Test Statistic		0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja berdasarkan masukan variabel independen Kompetensi, dan Komunikasi. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Nilai Collinearity Statistic

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut

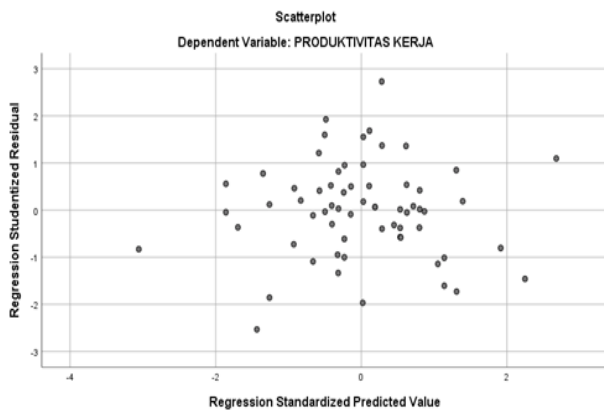
	KOMPETENSI	.618	1.619
	KOMUNIKASI	.618	1.619

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v26, 2024

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2) adalah 0,618 (0,618) > 0,10 sementara, nilai VIF untuk variabel Kompetensi (1,619) Variabel Komunikasi (1,619) Dan Nilai VIF dari ke 2 variabel tersebut < 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah Spss v26, 2024

Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).

d. Uji Autokorelasi

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,143 + 0,628 X1 + 0,307 X2 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.143	6.211				
KOMPETENSI	0.628	0.199	0.419	0.618	1.619	
KOMUNIKASI	0.307	0.184	0.221	0.618	1.619	

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,143 dapat diartikan apabila variabel Kompetensi dan Komunikasi dianggap nol, maka Produktivitas Kerja sebesar 11.143.
- 2) Nilai koefisien beta pada Variabel Kompetensi sebesar 0,628 artinya setiap perubahan variabel Kompetensi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Produktivitas

Kerja 0,628 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

- 3) Nilai koefisien beta pada variabel Komunikasi sebesar 0,307 artinya setiap perubahan variabel Komunikasi (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Produktivitas Kerja sebesar 0,307 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

5. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	0.582 ^a	0.338	0.317	5.169	0.338
Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI-a					
Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA-b					

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,582. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Pembeding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2016

Jadi korelasi hubungan antara Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja

sebesar 0,582 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang.

b. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukkan terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,338 atau 33,8%, sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, motivasi, dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji t

Hasil analisis uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.143	6.211		1.794	0.078
	KOMPETENSI	0.628	0.199	0.419	3.159	0.002
	KOMUNIKASI	0.307	0.184	0.221	1.666	0.101

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

H1: Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi yang Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,159 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,998 ($3,159 > 1,998$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih Kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,5$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi yang positif dan Signifikan secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima” diterima. (H1 Diterima). Penelitian ini selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ndruru, 2022) yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua’ori Kabupaten Nias Selatan, terdapat penelitian lain yang bertolak belakang yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja koperasi serba usaha anak Mandiri Ponorogo (Jumantoro et al., 2019a)

H2: Diduga Terdapat Pengaruh Komunikasi yang Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,666

dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,998 ($1,666 > 1,998$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,101 lebih besar dari 0,5 ($0,101 < 0,5$), sehingga hipotesis Kedua yang menyatakan “Diduga Terdapat Pengaruh Komunikasi yang positif dan Signifikan secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima” diterima. (H1 Ditolak). Penelitian ini selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Citra et al., 2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap

Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka, dan terdapat penelitian lain yang bertolak belakang yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kantor Camat Kota Sibolga. (Pakpahan et al., 2021)

7. Hasil Uji F

Hasil analisis uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.980	2	416.490	15.586	.000 ^b
	Residual	1630.004	61	26.721		
	Total	2462.984	63			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

H3: Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi yang positif dan Signifikan secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,586 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,76 ($15,586 > 2,76$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis Ketiga yang menyatakan “Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi yang positif dan Signifikan secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima (H3 Diterima). Artinya Kompetensi dan Komunikasi memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima.

Penelitian ini selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Pardede, 2020a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kantor

pelayanan Pajak Pratama Medan, dan terdapat penelitian lain yang bertolak belakang dan menyatakan bahwa Kompetensi dan Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Medan (Juliadi, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima.
2. Komunikasi tidak Berpengaruh positif dan tidak signifikan secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima.
3. Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pada BAPEDA Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, W. W., & Sandra, O. (2019). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan keselamatan kerja pada produktivitas karyawan pln surabaya barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas DR. Soetomo*, 27, 18-25.
- Chandradewi, C. (2022). Hubungan Antara Tingkat Kecemasan dengan Kejadian Insomnia Studi Observasional Analitik pada Mahasiswa Program Studi Sarjana Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2021 (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang*).
- Citra, C., Kumalasari, F., & Suwanto, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 239-248.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4). <https://doi.org/10.33122/ijase.v1i4.147>
- Juliadi. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di rumah sakit bhayangkara tingkat ii medan 1. *Tijarah*, 1(23), 11–21.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3, 303. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868>
- Ndruru, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2). <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/604>
- Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, E. F., & Harahap, N. R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 188–197. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i2.3376>
- Pardede, A. Y. (2020a). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 79–85. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2737>
- Pardede, J. A. (2020b). Ekspresi Emosi Keluarga Yang Merawat Pasien Skizofrenia. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 6(2), 117–122. <https://doi.org/10.52943/jikeperawatan.v6i2.403>

- Palo, S. (2022). Project W.A.T.C.H: Its Contexts, Inputs, Processes and Products in the Department of Education. *American Journal of Educational Research*, 10(5), 332–341. <https://doi.org/10.12691/education-10-5-9>
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35-40.
- Rahmah, T. M., & Novita, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PELNI Cab. Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 77-89.
- Rahmat, P. S. (2019). *Strategi belajar mengajar*. Pt. Scopindo Media Pustaka.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159-167.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rifa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- West, R., & Turner, L. H. (2017). *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 5 Buku 1*. Jakarta: Salemba Humanika.