PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN JOMBANG

Skripsi

Diajukan Kepada:
Fakultas Tarbiyah Universitas KH. Abdul Chalim
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:
Siti Raudhatul Jannah
NIM: 20221700120048

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Pembimbing:

Achmad Krisbiyanto, M.Pd.
NIDN: 2105059202

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM
MOJOKERTO
2026

ABSTRAK

Jannah, Siti Raudhatul. 2026, **Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang,** Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas KH. Abdul Chalim, Pembimbing : Achmad Krisbiyanto, M.Pd.

Keyword: *Komunikasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

Keberhasilan instansi pemerintah sangat bergantung pada pencapaian kinerja pegawai yang didorong oleh efektivitas komunikasi dan kompetensi yang memadai. Untuk memastikan hal tersebut, diperlukan komunikasi yang efektif antar pegawai serta tingkat kompetensi yang sejalan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk mengungkap seberapa besar pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 111 responden sebagai sampel, diambil melalui teknik *probability sampling*. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner, yang kemudian dianalisis secara sistematis melalui serangkaian pengujian, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat (asumsi klasik), dan uji hipotesis.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa komunikasi (X1) dan kompetensi (X2) memiliki kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara individu maupun bersama-sama. Jika ditinjau secara terpisah, X1 memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap Y dengan nilai t_{hitung} 14,417 melebihi t_{tabel} 1,982, serta memiliki kontribusi sebesar 65,8% (Beta = 0,658). Di sisi lain, X2 menunjukkan pengaruh terhadap Y dengan nilai t_{hitung} 11,339 juga melebihi t_{tabel} dan kontribusi sebesar 51,7% (Beta = 0,517). Secara gabungan, kedua variabel ini mampu menjelaskan 77,4% variasi dalam kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dalam nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,774. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan komunikasi dan kompetensi sangat krusial dalam mengoptimalkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

ABSTRACT

Jannah, Siti Raudhatul. *2026,* ***The Influence of Communication and Competence on Employee Performance at the Department of Education and Culture of Jombang Regency,*** *Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah, Universitas KH. Abdul Chalim, With Advisor: Achmad Krisbiyanto, M.Pd.*

Keyword: *Communication, Competence, Employee Performance.*

The success of a government agency heavily relies on the achievement of employee performance, which is driven by effective communication and adequate competence. To ensure this, effective communication among employees and a level of competence that aligns with the demands of their respective tasks and responsibilities are required. The main objective of this study is to reveal the extent of the influence of communication and competence on employee performance at the Department of Education and Culture of Jombang Regency.

This study employs a causal associative research design with a quantitative approach, involving a sample of 111 respondents selected through probability sampling techniques. The data collection process was carried out by distributing questionnaires, which were then systematically analyzed through a series of tests, namely validity testing, reliability testing, prerequisite testing (classical assumptions), and hypothesis testing.

Based on the analysis conducted, it was found that communication (X1) and competence (X2) have a significant and positive contribution to employee performance (Y), both individually and simultaneously. When viewed separately, X1 has a stronger influence on Y with a t-count value of 14.417 exceeding the t-table of 1.982, and has a contribution of 65.8% (Beta = 0.658). On the other hand, X2 shows an influence on Y with a t-count value of 11.339 which also exceeds the t-table and a contribution of 51.7% (Beta = 0.517). Combined, these two variables can explain 77.4% of the variation in employee performance, as reflected in the Adjusted R Square value of 0.774. It can be concluded that improving communication and competence is very crucial in optimizing overall employee performance.

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

خلاصة

جنة، سيتي روضة.٢٠٢٦, **تأثير الاتصال والكفاءة على أداء الموظفين في إدارة التعليم والثقافة في منطقة جومبانج**، رسالة جامعية، برنامج إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة الشيخ عبد الحليم، المشرف: أحمد كريسبيانتو، الماجستير في التربية .

الكلمات المفتاحية: الاتصال، الكفاءة، أداء الموظفين .

يعتمد نجاح المؤسسات الحكومية بشكل كبير على تحقيق أداء الموظفين، والذي يدفعه التواصل الفعال والكفاءة المناسبة .ولضمان ذلك، يلزم وجود تواصل فعال بين الموظفين بالإضافة إلى مستوى من الكفاءة يتماشى مع متطلبات مهامهم ومسؤولياتهم .الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو الكشف عن مدى تأثير الاتصال والكفاءة على أداء الموظفين في إدارة التعليم والثقافة في منطقة جومبانج .

تستخدم هذه الدراسة منهج البحث الترابطي السببي مع نهج كمي يشمل ١١١ مستجيباً كعينة تم أخذها من خلال تقنية العينات الاحتمالية .تمت عملية جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات، والتي تم تحليلها بعد ذلك بشكل منهجي من خلال سلسلة من الاختبارات، وهي اختبار الصدق، واختبار الثبات، والاختبارات الأساسية (الافتراضات الكلاسيكية)، واختبار الفرضيات .

بناءً على التحليل الذي تم إجراؤه، وجد أن الاتصال (X1) والكفاءة (X2) لهما مساهمة كبيرة وإيجابية في أداء الموظفين(Y) ، سواء بشكل فردي أو معًا .عند النظر إليها بشكل منفصل، يكون لـ (X1) تأثير أقوى على (Y) بقيمة (t) المحسوبة ١٤،٤١٧ تتجاوز (t) المجدولة ١،٩٨٢، ولها مساهمة بنسبة ٦٥،٨٪ (بيتا = ٠،٦٥٨) .من ناحية أخرى، يُظهر (X2) تأثيرًا على (Y) بقيمة (t) المحسوبة ١١،٣٣٩ والتي تتجاوز أيضًا (t) المجدولة ومساهمة بنسبة ٥١،١٪ (بيتا = ٠،٥١١) .مجتمعة، يمكن لهذين المتغيرين تفسير ٧٧،٤٪ من التباين في أداء الموظفين، كما ينعكس في قيمة مربع R (Adjusted R Square) البالغة ٠،٧٧٤ يمكن الاستنتاج أن تحسين الاتصال والكفاءة أمر بالغ الأهمية في تحسين الأداء العام للموظفين .

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM