



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9212-9223

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Kolaborasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Friska Martha Jaya Sianturi, Kristanty M.N. Nadapdap, Tiur Rajaguguk

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

friskhasianturi87@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com, tiurrajaguguk2021@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) unit pelaksanaan, pelayanan, pelanggan (UP3) medan. Jenis penelitian yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kolaborasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F disimpulkan kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R-square) adalah 0,839. Berdasarkan nilai tersebut kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 83,9% sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. PLN (Persero) dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan, Kolaborasi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tingkat kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu menjalankan tugasnya secara efektif, efisien dan profesional demi kemajuan organisasi. Berdasarkan pemahaman tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai proses penilaian terhadap sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

Kompetensi karyawan adalah gabungan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Menurut Sutrisno (2021:178) kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan teknis, keterampilan operasional, serta kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah yang diperlukan untuk menjalankan tugas dilingkungan kelistrikan.

Kolaborasi adalah kerja sama atau perbuatan bekerja bersama oleh dua orang atau lebih, lembaga atau pihak untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2019:103) kolaborasi merupakan bentuk kerja sama antar karyawan dan antar bagian dalam organisasi yang diarahkan untuk mempercepat pencapaian tujuan dan meningkatkan

produktivitas kerja. Kolaborasi yang efektif mendorong koordinasi lintas fungsi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan akurasi dan efisiensi.

Yang tak kalah penting adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, ide, pendapat dan perasaan secara langsung antara dua orang atau lebih, baik secara verbal maupun non-verbal. Menurut Wibowo (2022:189) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan secara langsung antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara timbal balik untuk mencapai pemahaman bersama dan memperkuat hubungan kerja. Komunikasi yang jelas, terbuka dan memberikan umpan balik memungkinkan koordinasi kerja yang lebih baik, mengurangi kesalahan informasi teknis, serta peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan?
2. Apakah kolaborasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan?
4. Apakah kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kolaborasi karyawan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti.
Penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih dalam dalam bidang manajemen sumber daya manusia seperti bagaimana kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.
2. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.
Hasil penelitian ini diterapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan khususnya manajer perusahaan dalam meningkatkan komunikasi interpersonal melalui kompetensi karyawan, kolaborasi dan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya.
Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang memiliki topik relatif sama. Penelitian ini juga bisa menjadi sumber wawasan, informasi dan pengetahuan yang baru, mampu memperluas pola pikir pembaca mengenai kompetensi karyawan, kolaborasi

dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

Kajian Teori

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susanto dkk (2023:2) manajemen sumber daya adalah sebagai proses manajerial untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan agar organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2022:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2023:23) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang berhubungan dengan upaya pengelolaan manusia sebagai tenaga kerja yang berperan aktif dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun menurut Hasibuan (2019:21), fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi perencanaan.
Fungsi ini berkaitan dengan kegiatan menentukan kebutuhan tenaga kerja baik dari segi jumlah maupun kualitasnya agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat pada waktu dan posisi yang tepat.
2. Fungsi Pengorganisasian.
Pengorganisasian berarti mengatur dan membagi tugas, tanggung jawab, serta wewenang kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Tujuannya agar setiap individu bekerja secara terkoordinasi dalam struktur organisasi yang jelas.
3. Fungsi Pengarahan.
Pengarahan adalah upaya memberikan motivasi, komunikasi, dan bimbingan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Fungsi ini menekankan pada peran pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Fungsi Pengendalian.
Pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Fungsi ini juga bertujuan untuk menilai kinerja, mengoreksi penyimpangan, dan melakukan perbaikan agar tujuan organisasi tercapai.

Kompetensi Karyawan

Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi menurut Armstrong (2022:87) kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno, (2020:203) suatu karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut Seto dkk, (2023:172) kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang dapat diamati dan diterapkan secara strategis pada aktivitas sumber daya manusia dalam suatu pernyataan tertentu

untuk memberikan kontribusi kinerja terhadap organisasinya.

Indikator yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Menurut Sutrisno (2017: 202–204) indikator yang memengaruhi kompetensi karyawan.

1. Pengetahuan
Pengetahuan adalah penguasaan karyawan terhadap informasi, teori, prosedur dan konsep yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Keterampilan
Keterampilan mencakup kemampuan teknis maupun nonteknis dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.
3. Kemampuan Sosial
Kemampuan sosial adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi, bekerja sama dan membangun hubungan positif dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan.
4. Nilai
yaitu prinsip atau standar moral yang menjadi pedoman karyawan dalam bekerja.
5. Sikap
yaitu kecenderungan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja.
6. Minat
yaitu tingkat ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Kolaborasi

Pengertian Kolaborasi

Menurut Robbins & Judge (2020:102) kolaborasi adalah tindakan bekerja bersama secara kooperatif, di mana individu-individu berkontribusi dengan ide, kemampuan dan energi mereka untuk menyelesaikan suatu tugas atau memecahkan masalah.

Menurut Siagian (2020:127) kolaborasi adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dengan memadukan kemampuan, pengalaman dan sumber daya yang dimiliki demi mencapai tujuan yang sama.

Menurut Istiqomah (2023:24) menyatakan kolaborasi sebagai proses berpikir di mana pihak-pihak yang berkolaborasi melihat perbedaan masalah dan menemukan solusi bersama secara konstruktif.

Indikator Yang Mempengaruhi Kolaborasi

Menurut Sinambela (2018: 225–227) indikator yang mempengaruhi kolaborasi tersebut sebagai berikut:

1. Kemampuan bekerja sama
yaitu kesediaan pegawai untuk bekerja dengan orang lain secara harmonis tugas.
2. Saling membantu
yaitu kemauan pegawai untuk memberikan dukungan kepada rekan kerja demi kelancaran pekerjaan.
3. Keselarasan tujuan
yaitu kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dalam pelaksanaan kerja tim.
4. Komunikasi kerja
yaitu pertukaran informasi yang jelas dan efektif antarpegawai dalam tim.

5. Kepatuhan terhadap aturan kerja tim
yaitu ketaatan pegawai terhadap prosedur dan kesepakatan bersama dalam bekerja.

Komunikasi Interpersonal

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Suryana (2021:88) komunikasi interpersonal adalah interaksi antara individu yang bertujuan untuk bertukar informasi, membangun hubungan sosial dan menciptakan pemahaman yang saling menguntungkan.

Menurut Mulyana (2020:73) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara individu secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya untuk langsung menangkap reaksi orang lain baik secara verbal maupun nonverbal.

Menurut Muhammad (2022:24) komunikasi interpersonal adalah sekumpulan proses pertukaran informasi serta pemindahan pengertian antar dua orang atau lebih dalam suatu kelompok kecil, dengan interaksi secara langsung yang menciptakan feedback secara bergantian.

Indikator Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (2018: 16–18) indikator yang mempengaruhi komunikasi interpersonal sebagai berikut:

1. Keterbukaan
yaitu kesediaan individu untuk menyampaikan dan menerima informasi secara jujur.
2. Empati
kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain.
3. Sikap mendukung
yaitu adanya dukungan positif dalam proses komunikasi.
4. Sikap positif
yaitu pandangan dan penilaian positif terhadap lawan bicara.
5. Kesetaraan
yaitu adanya rasa saling menghargai dan tidak merasa lebih unggul.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai

Menurut Sedarmayanti (2020:145) kinerja pegawai adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, yang mencerminkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2022:198) kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok, yang dinilai berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan standar yang ditentukan, produktivitas dan efektivitas.

Menurut Budiyanto (2020:18) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa kutipan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja pegawai

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Sagala (2018: 548–550), indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Hasil kerja
yaitu tingkat pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan standar organisasi.
2. Perilaku kerja
yaitu sikap dan tindakan pegawai selama melaksanakan pekerjaan, termasuk etika dan profesionalisme.
3. Disiplin kerja
yaitu kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur dan waktu kerja yang telah ditetapkan.
4. Kerja sama
yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja bersama orang lain secara harmonis dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Tanggung jawab
yaitu kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas serta kesediaan menanggung konsekuensi atas pekerjaannya.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019:16-17) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan data filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2020:126) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah keseluruhan subjek, objek atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang ditentukan dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan, yang berjumlah 56 orang pegawai yang bekerja di dalam kantor.

Sampel

Sugiono (2021:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan (UP3) Medan yaitu sebanyak 56 orang pegawai yang bekerja di dalam kantor.

Metode Analisis Data

Sugiyono (2019:482) menyatakan bahwa analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun

orang lain.

Uji Validitas

Sugiyono (2019:142) menjelaskan bahwa uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat.

Uji Reabilitas

Sugiyono (2019:144) menyatakan bahwa Uji Reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pada uji reliabilitas yang dijelaskan tersebut dapat menggunakan *Alpha Cronbach* > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel atau alat ukur tersebut bisa dikatakan reliabel atau konsisten dalam pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data dalam sebuah analisis regresi memenuhi asumsi dasar model regresi linear klasik. Uji asumsi klasik untuk memverifikasi bahwa persamaan model regresi dapat diterima secara ekonometrik. Sugiyono (2019:144) menyatakan bahwa Uji Reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Normalitas

Ghozali (2021:196) menjelaskan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah ada empirik (langsung dari pengamatan seseorang) yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2021:157) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen. Tidak adanya kolerasi antar variabel bebas adalah bentuk model regresi yang baik. Masalah multikolinieritas mengakibatkan kesalahan standar yang besar dalam model penelitian, sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021:178) menyebutkan bahwa tujuan dari ujian heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2021:258) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau turunya nilainya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur atau langkah dalam penelitian yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan secara statistik apakah ada pengaruh atau hubungan antar variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis, peneliti menggunakan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program *statistical product and service solutions* (SPSS)

versi 28 for windows.

3. Hasil Penelitian

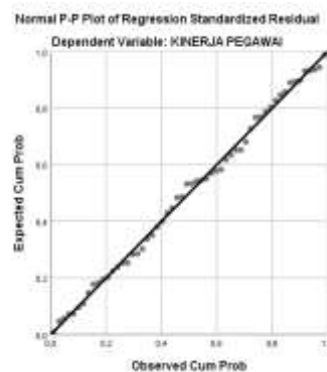
Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,19126900
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,042
	Negative	-,051
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

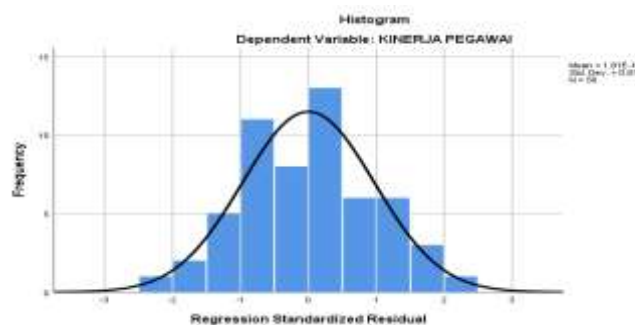
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9 , diketahui nilai Asym Sig. (2-tailed) berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Hal ini juga digunakan dengan menggunakan grafik Probability Plot, yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Pada Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal. Selanjutnya uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram Histogram merupakan bentuk grafik, bentuk grafik jika melenceng ke kiri ke kanan, maka menunjukkan bahwa variable berdistribusi normal. Sebaliknya, jika bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan menunjukkan bahwa variable tidak berdistribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram
 Sumber: Hasil olah Data SPSS (2026)

Pada Gambar 4.2 terlihat grafik berada di sekitar kurva berbentuk lonceng dan mengikuti arah kurva. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

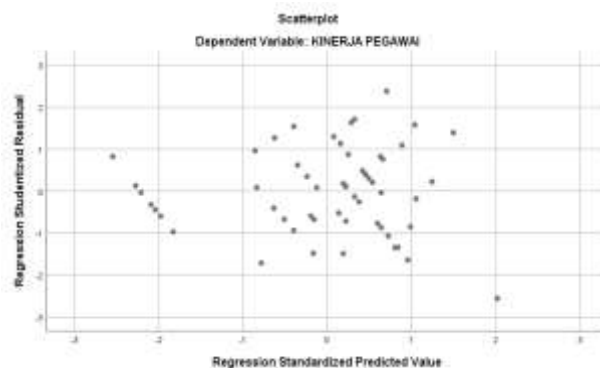
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,373	1,831		,750	,457		
	KOMPETENSI KARYAWAN	,208	,101	,177	2,062	,044	,398	2,512
	KOLABORASI	,528	,080	,594	6,611	,000	,363	2,756
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,236	,113	,227	2,080	,042	,245	4,078

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: Hasil olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa :

1. Nilai VIF dari kompetensi karyawan sebesar 2,512, kolaborasi sebesar 2,756, dan komunikasi interpersonal sebesar 4,078, seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai tolerance dari variabel kompetensi karyawan sebesar 0,398, kolaborasi sebesar 0,363, dan komunikasi interpersonal sebesar 0,245, seluruh nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3.3 Hasil Analisis Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,689	1,008		-1,676	,100
	KOMPETENSI KARYAWAN	,070	,056	,260	1,259	,214
	KOLABORASI	,008	,044	,041	,188	,851
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,016	,062	,066	,252	,802

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11 uji heterokedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,214. Maka dapat disimpulkan bahwa $0,214 > 0,05$, oleh karena itu kompetensi karyawan tidak terjadi heterokedastisitas. Pada kolaborasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,851. Oleh karena itu $0,851 > 0,05$, oleh karena itu pada kolaborasi tidak terjadi heterokedastisitas. Pada komunikasi interpersonal memiliki nilai signifikan sebesar 0,802. Oleh karena itu $0,802 > 0,05$ oleh karena itu pada komunikasi interpersonal tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,373	1,831		,750	,457
	KOMPETENSI KARYAWAN	,208	,101	,177	2,062	,044
	KOLABORASI	,528	,080	,594	6,611	,000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,236	,113	,227	2,080	,042

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,373 + 0,208X_1 + 0,528X_2 + 0,236X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,373 yang berarti, kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal tidak memiliki nilai atau 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,373.
2. Koefisien kompetensi karyawan X_1 sebesar 0,208 artinya jika variabel kompetensi karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,208 satuan.
3. Koefisien kolaborasi X_2 sebesar 0,528 artinya jika variabel kolaborasi mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,528 satuan.
4. Koefisien komunikasi interpersonal X_3 sebesar 0,236 artinya jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,236 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Rumus untuk mencari t_{tabel} yaitu :

$$t_{tabel} = df_1 = k - 1 \rightarrow df_1 = 4 - 1$$

$$t_{tabel} = df_2 = n - k \rightarrow df_2 = 56 - 4$$

$$t_{tabel} = 52 \quad (2,007)$$

Dibawah ini hasil uji statistic t sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji -t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,373	1,831		,750	,457
	KOMPETENSI KARYAWAN	,208	,101	,177	2,062	,044
	KOLABORASI	,528	,080	,594	6,611	,000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,236	,113	,227	2,080	,042

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

1. Diketahui nilai t_{hitung} kompetensi karyawan $2,062 > 2,007$ dan nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ maka dapat disimpulkan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui nilai t_{hitung} kolaborasi $6,611 > 2,007$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui nilai t_{hitung} komunikasi interpersonal $2,080 > 2,007$ dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. maka dapat disimpulkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 99 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 99 - 4 = 95 \text{ maka diperoleh } F_{tabel} = 3,175.$$

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,448	3	144,816	96,480	,000 ^b
	Residual	78,052	52	1,501		
	Total	512,500	55			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KOMPETENSI KARYAWAN, KOLABORASI
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $96,480 > 3,175$ dan signifikansi lebih besar dari $0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,839	1,225

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KOMPETENSI KARYAWAN, KOLABORASI
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,839 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah sebesar 83,9%, sedangkan sisanya sebesar 16,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima (H_0 ditolak/ H_1 diterima), 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima (H_0 ditolak/ H_2 diterima), 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa hubungan *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima (H_0 ditolak/ H_3 diterima), 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis F, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, kolaborasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima.

Referensi

1. Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
2. Armstrong, M. (2022). *Buku Pegangan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
3. Budiyanto, E. (2020). *Buku Ajar Kinerja Karyawan*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya Press.
4. Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
5. Istiqomah, I. (2023). *Kajian Teori Kolaborasi*. Edisi pertama. Kota Bengkulu Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
6. Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
7. Mulyana, D. (2020). *Ilmu Komunikasi*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
8. Muhammad. (2022). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
9. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
10. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
11. Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
12. Seto, A. A., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: PT Global Eksekutif Teknologi.
13. Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
15. Sugiyono. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
17. Suranto . (2018). *Komunikasi interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
18. Suryani, T., & Wibowo, A. (2019). *Komunikasi Interpersonal dalam Lingkungan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
19. Susanto, A., Hertina, D., Sarjono, H., & Hidayat, Y. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Sonpedia Publishing Indonesia.
20. Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
21. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
22. Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: Rajawali Pers.