

PENGARUH KEMAMPUAN, PELATIHAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KONAWE SELATAN

Taufik¹, Umyy Kalsum², Abdul Hakim³

^{1, 2, 3}STIE Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja, Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia
Email: thovieck@yahoo.com

Article History

Received: 11-04-2026

Revision: 22-04-2026

Accepted: 26-04-2026

Published: 30-04-2026

Abstract. This study aims to analyse the influence of competence, training and workplace communication on employee performance at the South Konawe Regency Land Office. The study employs a quantitative approach using a survey method, involving the distribution of questionnaires to 35 employees who served as respondents. The data obtained were analysed using multiple linear regression to test the influence of the variables of competence, training, and workplace communication on employee performance, both simultaneously and partially. The results of the study indicate that competence, training, and workplace communication simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. Partially, competence has a positive and significant influence on employee performance, as does training, which makes a positive and significant contribution to improving performance. Furthermore, workplace communication was also found to have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that improvements in employee performance are strongly influenced by the development of individual skills, the implementation of continuous training, and effective workplace communication within the organisational environment. It is hoped that this study will serve as a basis for consideration by agency leaders in formulating human resource management policies aimed at optimally enhancing employee performance.

Keywords: Ability, Training, Work Communication, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 35 pegawai yang dijadikan sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula pelatihan yang memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, komunikasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengembangan kemampuan individu, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, serta komunikasi kerja yang efektif dalam lingkungan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Kemampuan, Pelatihan, Komunikasi Kerja Dan Kinerja Pegawai

How to Cite: Taufik., Kalsum, U., & Hakim, A. (2026). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (2), 94-108. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i2.5327>

PENDAHULUAN

Kinerja atau hasil kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan kerja merupakan unsur penting yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja. Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kemampuan kerja berhubungan dengan kapasitas fisik dan mental individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan tugas, bukan sekadar apa yang ingin dikerjakan. Sejalan dengan itu, Hersey dkk. (1993) memaknai kemampuan kerja sebagai akumulasi pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang dimiliki individu atau kelompok dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Dengan demikian, kemampuan kerja dapat dipahami sebagai modal dasar yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara efektif sesuai bidang kerja dan jabatan yang diemban.

Selain kemampuan, pelatihan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja yang belum optimal sering kali berkaitan dengan keterbatasan pelatihan yang diterima pegawai, baik dari sisi frekuensi maupun relevansi materi. Pelatihan kerja dipandang sebagai upaya sistematis untuk memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Situmeang et al. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai, terutama ketika pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan kerja dan perkembangan organisasi. Di samping kemampuan dan pelatihan, komunikasi kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Komunikasi merupakan sarana utama dalam menyampaikan informasi, koordinasi tugas, serta membangun hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Komunikasi yang efektif dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kerja sama dalam organisasi. Penelitian Lumintang et al. (2023) membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama dalam menciptakan kejelasan tugas dan kelancaran alur kerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai belum menunjukkan pola yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa pelatihan tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, terutama ketika materi dan implementasinya tidak selaras dengan kebutuhan pekerjaan (Devita & Emil, 2022). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja apabila dirancang secara kontekstual dan aplikatif (Elizar, 2018). Pola serupa juga terlihat pada variabel komunikasi, di mana sebagian penelitian menegaskan perannya sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja (Fransiska, 2020), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan ketika tidak didukung oleh iklim organisasi dan

sistem kerja yang kondusif (Lustono, 2019).

Secara umum, temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kemampuan, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sangat bergantung pada konteks organisasi, kualitas implementasi, serta kesesuaian dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai. Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya tidak hanya menunjukkan perbedaan temuan, tetapi juga menegaskan adanya celah penelitian yang memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dengan menguji ketiga variabel tersebut secara simultan. Dalam konteks Kabupaten Konawe Selatan, yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2003 sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Konawe, peran Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan menjadi semakin strategis seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan pertanahan. Peningkatan aktivitas pembangunan dan sertifikasi hak atas tanah menuntut kinerja pegawai yang profesional, cepat, dan akurat. Kantor Pertanahan memiliki tanggung jawab penting dalam pengelolaan, pengaturan, penataan, dan pengendalian pertanahan serta penyediaan informasi pertanahan yang berkepastian hukum.

Berdasarkan fenomena empiris yang ditemukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, keterbatasan penguasaan aplikasi akibat minimnya pelatihan, serta kurang efektifnya komunikasi internal, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut tidak dapat dipahami secara terpisah, melainkan perlu diuji secara simultan dalam satu kerangka analisis. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual serta menjadi dasar perumusan rekomendasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan pertanahan di Kabupaten Konawe Selatan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian merupakan keseluruhan, totalitas, atau generalisasi dari satuan, individu, objek, atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 35 pegawai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe

Selatan. Metode penyebaran kuesioner bertujuan untuk mengetahui hubungan kemampuan, pelatihan, dan Komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 pada seluruh variabel independen, yang menandakan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel bebas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya gejala ketidaksamaan varians residual, sedangkan uji linearitas membuktikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier secara signifikan. Selain itu, uji autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari korelasi antarresidual. Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi klasik menyimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan statistik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pemilihan metode ini didasarkan pada kesesuaian dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui kontribusi beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam satu model analisis. Menurut Imam Ghozali (2011), regresi linear berganda memungkinkan peneliti mengidentifikasi arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas sekaligus menilai kekuatan pengaruhnya secara bersama-sama. Untuk melengkapi analisis, koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai indikator kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, di mana nilai R^2 yang semakin mendekati satu menunjukkan bahwa variabel kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja memiliki daya jelas yang kuat terhadap perubahan kinerja. Sebaliknya, nilai R^2 yang relatif kecil mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

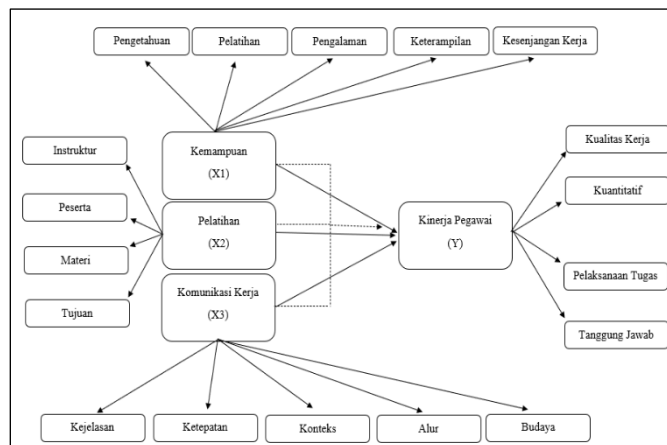
Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen/terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05 jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dan jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Imam Ghozali, 2013).



Gambar 1. Desain konseptual

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan.

Tabel 1. Hasil uji validitas Item X3

Item (X1)	Correlation	Taraf.	Kriteria	Item (X3)	Correlation	Taraf.	Kriteria
1	,802	0,30	Valid	1	,386	0,30	Valid
2	,721	0,30	Valid	2	,658	0,30	Valid
3	,663	0,30	Valid	3	,547	0,30	Valid

4	,689	0,30	Valid	4	,473	0,30	Valid
5	,622	0,30	Valid	5	,619	0,30	Valid
6	,783	0,30	Valid	6	,555	0,30	Valid
7	,831	0,30	Valid	7	,618	0,30	Valid
8	,625	0,30	Valid	8	,813	0,30	Valid
9	,715	0,30	Valid	9	,774	0,30	Valid
10	,862	0,30	Valid	10	,803	0,30	Valid
11	,827	0,30	Valid	11	,718	0,30	Valid
12	,929	0,30	Valid	12	,638	0,30	Valid
13	,862	0,30	Valid	13	,803	0,30	Valid
14	,827	0,30	Valid	14	,718	0,30	Valid
15	,929	0,30	Valid	15	,638	0,30	Valid

Tabel 2. Hasil uji validitas Item Y

Item (X2)	Correlation	Taraf.	Kriteria	Item (Y)	Correlation	Taraf.	Kriteria
1	,542	0,30	Valid	1	,709	0,30	Valid
2	,603	0,30	Valid	2	,696	0,30	Valid
3	,606	0,30	Valid	3	,813	0,30	Valid
4	,702	0,30	Valid	4	,668	0,30	Valid
5	,568	0,30	Valid	5	,672	0,30	Valid
6	,690	0,30	Valid	6	,742	0,30	Valid
7	,781	0,30	Valid	7	,708	0,30	Valid
8	,804	0,30	Valid	8	,702	0,30	Valid
9	,815	0,30	Valid	9	,448	0,30	Valid
10	,619	0,30	Valid	10	,612	0,30	Valid
11	,614	0,30	Valid	11	,725	0,30	Valid
12	,702	0,30	Valid	12	,561	0,30	Valid

Berdasarkan hasil olah data diatas menggunakan SPSS V25 dapat dilihat bahwa nilai *correlation* lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kemampuan (X1), pelatihan (X2) dan komunikasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan memiliki kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

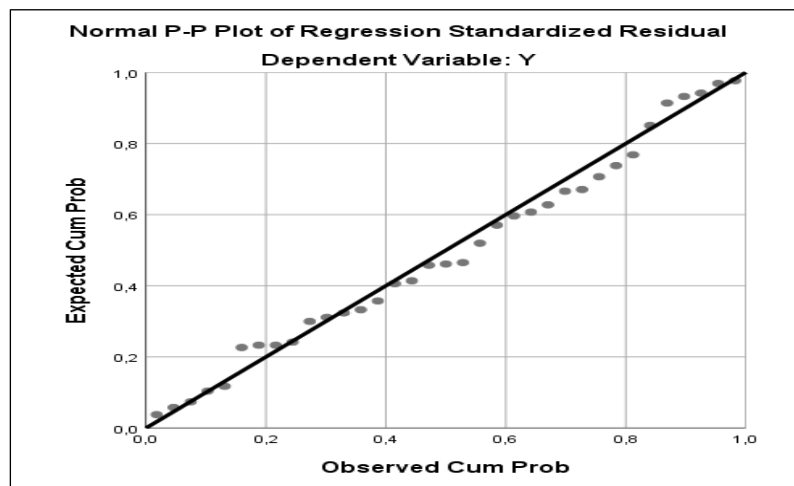
No	Variabel	R _{alpha}	R _{kritis}	Kriteria
1	Kemampuan (X1)	0,954	0,600	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,887	0,600	Reliabel
3	Komunikasi Kerja (X3)	0,889	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,889	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Ralpha lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa variabel variabel kemampuan (X1), pelatihan (X2) dan komunikasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan memiliki memiliki jawaban yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik P-Plot dibawah:



Gambar 2. Grafik P-Plot

Berdasarkan grafik P-Plot diatas dapat dilihat bahwa titik diagonal tidak menyebar secara luas dan berada dekat mengikuti garis diagonal, hal ini menandakan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

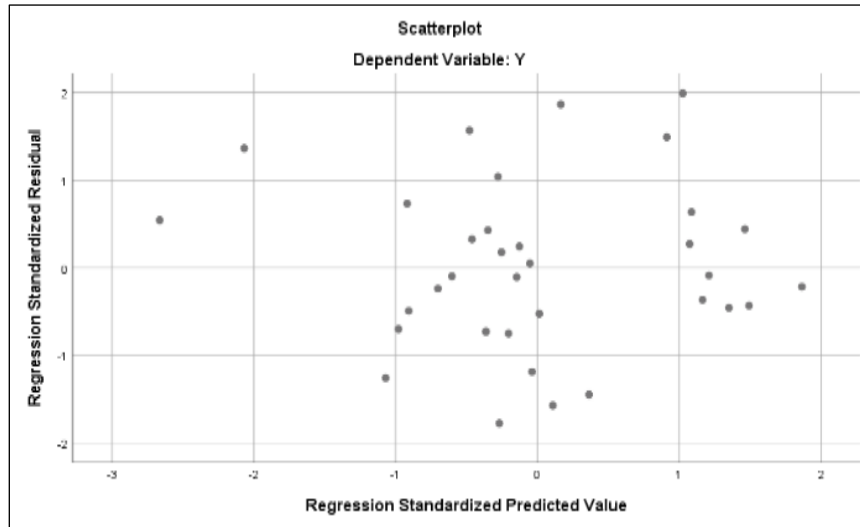
Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Tolerance	VIF
,807	1,239
,809	1,236
,996	1,004

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahawa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF tidak melebihi angka 10, hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dapat dilihat pada grafik dibawah:



Gambar 3. Hasil uji multikolinieritas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa titik diagonal menyebar secara berhamburan, acak dan tidak membentuk suatu pola, hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel kemampuan, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan.

Tabel 5. Hasil analisis regresi

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Thitung	Nilai Sig
Kemampuan (X1)	0,159	3,221	0,003
Pelatihan (X2)	0,864	11,944	0,000
Komunikasi Kerja (X3)	0,122	2,246	0,032
Constanta (a)	10.887		
Nilai R (korelasi)	0,940		
R Square (Determinan)	0,884		
Nilai F	78.543		
Sig F	0,000		

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dimasukkan kedalam rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.887 + 0,159 + 0,864 + 0,122$$

Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai, serta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Pengujian secara parsial juga memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen tersebut masing-masing memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kemampuan individu, kualitas pelatihan yang diterima, dan efektivitas komunikasi kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, hasil uji R, uji F, dan uji t secara keseluruhan memperkuat model regresi yang digunakan tanpa perlu diuraikan kembali secara deskriptif panjang.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 6. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1483,056	3	494,352	78,543	,000 ^b
	Residual	195,116	31	6,294		
	Total	1678,171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari nilai F sebesar 78.543 bertanda positif dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X1), pelatihan (X2) dan komunikasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa apabila kemampuan (X1), pelatihan (X2) dan komunikasi kerja (X3) tinggi, maka kinerja pegawai (Y) dapat meningkat pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 7. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,887	4,616		2,359	,025
X1	,159	,049	,220	3,221	,003
X2	,864	,072	,813	11,944	,000
X3	,122	,054	,138	2,246	,032

Nilai t pada variabel kemampuan (X1) sebesar 0,159 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Artinya apabila kemampuan (X1) tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan.

Nilai t pada variabel pelatihan (X2) sebesar 0,864 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Artinya apabila pelatihan (X2) tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan.

Nilai t pada variabel komunikasi kerja (X3) sebesar 0,122 bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Apabila komunikasi kerja (X3) tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan

DISKUSI**Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kemampuan, Pelatihan dan Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Artinya, kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini menerima hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu Kemampuan, Pelatihan dan Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan.

Nilai R Square menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan sebagian besar dapat dijelaskan oleh kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja, sehingga ketiga variabel tersebut merupakan faktor utama yang secara nyata membentuk pola kinerja pegawai. Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja bukan sekadar persoalan individu, melainkan sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi pegawai, menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja, serta membangun komunikasi kerja yang efektif. Dengan demikian, perbaikan yang terarah pada ketiga aspek tersebut berpotensi memberikan dampak langsung dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai, sementara faktor lain di luar model berperan relatif lebih kecil dalam konteks organisasi yang diteliti.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan komunikasi kerja berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai, namun maknanya tidak sekadar berhenti pada hubungan statistik yang signifikan. Secara substantif, pengaruh kemampuan terhadap kinerja mencerminkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan teknis, dan kesiapan mental yang memadai lebih mampu menghadapi kompleksitas tugas pertanahan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan pemahaman regulasi. Dalam konteks Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan, kemampuan kerja menjadi modal utama untuk menyelesaikan pekerjaan administratif maupun teknis yang terus meningkat seiring perkembangan pembangunan daerah. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa kemampuan bukan hanya faktor individual, tetapi juga berkaitan dengan kecocokan antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan yang diemban.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Secara konseptual, hasil ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural organisasi, tetapi juga oleh kapasitas individual dan kualitas interaksi kerja yang terbangun di dalam organisasi. Kemampuan pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, berperan sebagai modal utama

dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Pegawai dengan kemampuan yang memadai cenderung lebih adaptif terhadap tuntutan pekerjaan, mampu memecahkan masalah, serta memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan determinan penting kinerja karena berkaitan langsung dengan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil studi Situmeang et al. (2022) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Dalam konteks Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan, kemampuan pegawai menjadi semakin krusial mengingat kompleksitas tugas pelayanan pertanahan yang menuntut ketelitian, penguasaan regulasi, serta kemampuan penggunaan aplikasi berbasis teknologi. Ketidaksesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan memperlambat penyelesaian layanan kepada masyarakat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak sekadar berfungsi sebagai kegiatan formal organisasi, tetapi menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kapasitas kerja pegawai. Pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu memperkuat penguasaan keterampilan teknis, meningkatkan pemahaman terhadap prosedur kerja, serta memperbaiki cara pegawai merespons tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, khususnya dalam pelayanan pertanahan yang berbasis teknologi dan regulasi.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2018) yang menegaskan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan kerja sehingga berdampak langsung pada kinerja. Pegawai yang memperoleh pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik, tingkat kesalahan yang lebih rendah, serta produktivitas yang lebih tinggi. Dalam konteks Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan, pelatihan menjadi sangat relevan mengingat adanya tuntutan penggunaan aplikasi pelayanan pertanahan dan ketepatan administrasi yang tinggi. Tanpa pelatihan yang memadai, pegawai berpotensi mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Elizar (2018) dan Situmeang et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Namun demikian, temuan ini sekaligus memberikan klarifikasi terhadap hasil penelitian Devita dan Emil (2022) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan, relevansi materi, serta kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan nyata pegawai. Dengan kata lain, pelatihan hanya akan berdampak positif apabila dirancang secara kontekstual dan diikuti dengan penerapan langsung dalam pekerjaan.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi bukan hanya sarana penyampaian informasi, tetapi merupakan mekanisme penting yang menentukan efektivitas koordinasi, kejelasan tugas, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Komunikasi kerja yang berjalan dengan baik memungkinkan pegawai memahami tujuan organisasi, prosedur kerja, serta ekspektasi pimpinan secara jelas, sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja dan keterlambatan penyelesaian tugas.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja karena menciptakan kesamaan pemahaman, memperkuat kerja sama tim, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks Kantor Pertanahan, yang memiliki alur kerja administratif dan teknis yang saling bergantung, komunikasi yang kurang efektif berpotensi menimbulkan miskomunikasi, keterlambatan layanan, dan tumpang tindih pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang terbuka dan tepat waktu mendorong kelancaran proses kerja dan meningkatkan akuntabilitas pegawai.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Fransiska (2020) serta Lumintang et al. (2023) yang membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Lustono (2019) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, pola kepemimpinan, serta budaya kerja yang berkembang. Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan, komunikasi kerja tampaknya berperan sebagai faktor kunci dalam mendukung koordinasi lintas bagian dan penyelesaian pekerjaan berbasis target waktu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan utama terletak pada jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh. Selain itu, pengumpulan data menggunakan kuesioner berpotensi menimbulkan bias jawaban, karena informasi yang diberikan responden tidak selalu mencerminkan kondisi atau pendapat yang sebenarnya. Perbedaan tingkat pemahaman terhadap pernyataan kuesioner serta faktor kejujuran responden juga dapat memengaruhi akurasi data yang diperoleh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan beragam, serta mengombinasikan metode pengumpulan data, seperti wawancara atau observasi, agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja karena mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan tepat sasaran. Selain itu, pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme kerja. Di samping itu, komunikasi kerja yang berjalan dengan baik juga berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena mampu menciptakan koordinasi, pemahaman, dan kerja sama yang lebih efektif dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Konawe Selatan sangat dipengaruhi oleh optimalisasi kemampuan, pelatihan, dan komunikasi kerja yang diterapkan secara konsisten.

REFERENSI

- Devita, R., & Emil, M. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–120.
- Elizar. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Publik*, 6(1), 45–54.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 134–142.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Delapan. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Harsey, R, Paul, Blanchard, Kenneth H, dan Johnson. (2002). *Management of Organizational Behaviour Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- Lumintang, C. A. V., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 127-137.
- Lustono. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BAPERLITBANG Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 55–63.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Jurnal Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai variable intervening (Studi Kasus pada KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati. *Journal Of Management*, 4.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Situmeang, R. R., Subakti, Y. F. B., & Panjaitan, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtana Di Medan Cabang Padang Bulan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 809-814.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi