



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2023 Page 10299-10308

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

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

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothrs Palembang Cabang Sako

Juwita Lisvira^{1✉}, Edduar Hendri², Akila³

Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Email: juwitalisvira323@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel 33 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan Software SPSS 26. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,323 > 0,05$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komunikasi kerja (X2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari nilai uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.

Kata Kunci : *Kompetensi, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and work communication on employee performance at PT. Thamrin Brothers Palembang Sako Branch. The method used in this study is a quantitative method with a sample of 33 employees. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, t test and F test using SPSS 26 software. The results of the t test show that there is no effect of competence (X1) on employee performance with a significant value of $0.323 > 0.05$, meaning that partially there is no significant effect of competency on employee performance. While the work communication variable (X2) with a significant value of $0.000 < 0.05$ means that partially there is a significant effect of work communication on employee performance. From the simultaneous F test value, a significant value of $0.000 < 0.05$ is obtained, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be interpreted that there is no significant effect between competence on employee performance and there is a significant influence between work communication on employee performance at PT. Thamrin Brothers Palembang Sako Branch.

Keywords: *Competence, Work Communication and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi saat ini sangatlah ketat apa lagi seiring dengan perkembangan zaman, terutama pada sumber daya manusia. Telah kita ketahui bahwa gerak hidup perusahaan sedikit banyaknya tergantung pada manusia, dalam menjalankan aktivitas perusahaan, tenaga kerja mempunyai posisi penting dalam perusahaan. Dengan hal ini karyawan memegang peran dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manusia sangat berperan aktif pada kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tujuan perusahaan, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peranan karyawan, bahkan jika perusahaan memiliki alat-alat yang canggih. Sumber daya manusia paling unggul dapat dilihat dari kinerjanya, perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar dapat melakukan perbaikan menjadi lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2013:94), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, dan untuk memaksimalkan kinerja karyawan kompetensi dan komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang perlu diperhatikan serta dibina dengan baik oleh perusahaan dan memperhatikan setiap detail program peningkatan kinerjanya untuk menghasilkan

karyawan yang berdaya saing tinggi. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan, untuk lebih baik lagi meningkatkan kompetensi.

Menurut Busro (2018:26), Bahwa Kompetensi ialah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor internal individu lainnya untuk dapat bekerja berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, untuk dapat menunjang aktivitas manajemen agar berjalan dengan lancar dan baik, dengan ini perusahaan wajib memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan, wawasan, keterampilan dan komunikasi yang baik. Menerima perintah atasan dengan baik dan dapat mengelola perusahaan sebaik mungkin, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hamali(2016:224), Komunikasi kerja ialah proses dimana ide dan informasi di transfer dalam bentuk perintah dan instruksi kerja dari atasan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Kompetensi yang unggul harus disertai dengan komunikasi kerja yang baik agar dapat melaksanakan perintah atasan dengan baik. Begitu pula dengan sebaliknya apa bila karyawan memiliki komunikasi kerja yang baik namun tidak disertai dengan kompetensi maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berada di bidang penjualan, terutama untuk menarik minat konsumen. Fenomena dalam bekerja saat ini ialah penempatan karyawan pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensinya serta komunikasi kerja yang masih kurang baik.

Kompetensi dan komunikasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti PT. Thamrin Brothers Palembang merupakan salah satu perusahaan swasta di Palembang yang bergerak di bidang dealer otomotif. Thamrin Brothers Palembang merupakan main dealer untuk kendaraan roda dua bermerek Yamaha. Perusahaan ini tidak hanya menjual unit kendaraan baru tetapi juga menjual suku cadang kendaraan yang bermerek Yamaha serta menyediakan pelayanan servis kendaraan atau memperbaiki kendaraan yang rusak. Karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja membutuhkan kompetensi dan komunikasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Hartati Y., Ratnasari S.L, & Susanti E,N(2020), pengaruh kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan dan juga hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Setiawan M (2020), pengaruh kompetensi, komunikasi, sarana prasarana dan pelatihan ektivitas kerja terdapat pengaruh signifikan dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.

METODE PENELITIAN

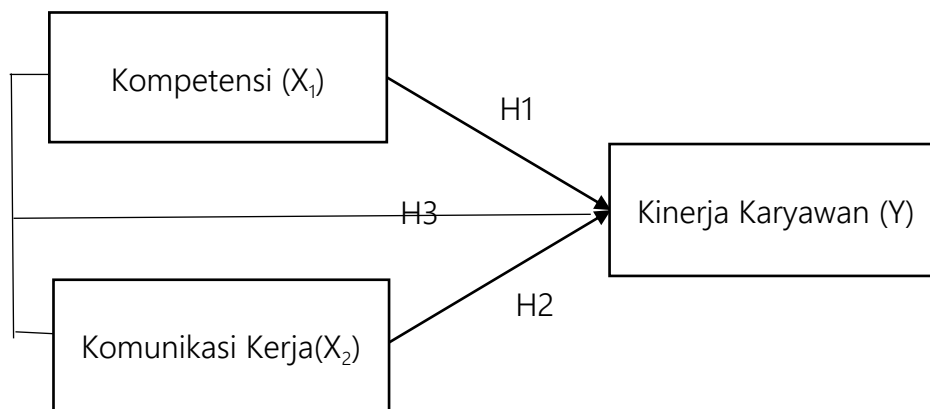
Berdasarkan masalah yang akan diteliti di PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako, jenis penelitian ini akan menggunakan penelitian asosiatif hal ini bertujuan untuk menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya untuk melihat pengaruh berdasarkan data primer yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan melakukan uji instrumen dan uji hipotesis.

KERANGKA BERPIKIR

kerangka pemikiran merupakan mode konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1), Komunikasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan :

Kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah Kompetensi (X_1) dan Komunikasi (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

a. Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Busro (2018:26) kompetensi ialah sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat didorong dengan adanya

kompetensi yang baik, karyawan dapat mencapai kinerja yang baik di dorong dengan adanya kompetensi yang baik yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, kompetensi yang ia miliki mendorong kepercayaan diriannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartanti Y., Ratnasari S,L, & Susanti E,N (2020) mengatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hamali(2016:224), komunikasi kerja adalah suatu proses penyamaan ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan dapat didorong dengan adanya komunikasi kerja yang baik karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik di dorong dengan adanya komunikasi kerja yang baik antar karyawan. Komunikasi kerja yang baik mendorong karyawan melakukan tugasnya dengan tepat dan efektif. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan M (2020) mengatakan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Kompetensi (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Setiana (2019:86), kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu: 1). Efektifitas dan Efisiensi, kegiatan dapat dikatakan efektif apabila tujuan tertentu bisa dicapai sehingga menimbulkan kepuasan. 2). Disiplin, disiplin ialah taat kepada peraturan dan hukum yang berlaku. 3). Inisiatif, inisiatif ialah berkaitan dengan daya pikir kreatifitas dalam membuat ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan mencapai tujuan organisasi. Kompetensi dan komunikasi kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan, jika karyawan memiliki kompetensi dan komunikasi kerja yang baik maka dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akila (2020) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian terkait kompetensi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan sumber berupa data skunder yang berupa data perusahaan dan primer data dari kuesioner peneliti menggunakan teknik uji instrumen dan uji hipotesis.

1. Hasil Instrumen

a. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Uji validitas kompetensi (X_1) diukur dengan tingkat nilai signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1)

| Item | Sig. (2-tailed). | Sig < α | Keterangan |
|------------------|------------------|----------------|------------|
| X _{1.1} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.2} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.3} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.4} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.5} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.6} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.7} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{1.8} | 0,000 | < 0,05 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 4.5 menunjukkan semua butir pertanyaan dari 1 sampai 8 pada variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikan < $\alpha 0,05$ berarti semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Dengan ini dapat dinyatakan butir yang dijadikan indikator variabel kompetensi telah sah dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja

Uji validitas komunikasi Kerja (X_2) diukur dengan tingkat nilai signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X_2)

| Item | Sig. (2-tailed). | Sig < α | Keterangan |
|------------------|------------------|----------------|-------------|
| X _{2.1} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.2} | 0,003 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.3} | 0,227 | < 0,05 | Tidak Valid |
| X _{2.4} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.5} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.6} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.7} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.8} | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| X _{2.9} | 0,004 | < 0,05 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 4.6 menunjukkan semua butir pertanyaan dari 1 sampai 9 pada variabel Kompetensi menunjukkan nilai sig < α 0,05 butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Dengan ini dapat dinyatakan butir yang 1-9 Nomor 3 tidak valid dijadikan indikator variabel komunikasi kerja telah sah dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji validitas Kinerja karyawan (Y) diukur dengan tingkat nilai signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Item | Sig. (2-tailed). | Sig < α | Keterangan |
|------|------------------|----------------|------------|
| Y1 | 0,004 | < 0,05 | Valid |
| Y2 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y3 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y4 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y5 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y6 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y7 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y8 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y9 | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| Y10 | 0,000 | < 0,05 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel 4.7 menunjukkan semua butir pertanyaan dari 1 sampai 10 pada variabel Kompetensi menunjukkan nilai sig < α 0,05 berarti semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Dengan ini dapat dinyatakan butir yang dijadikan indikator variabel komunikasi kerja telah sah dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha (α), yaitu apabila cronbach alpha (α) > 0,6 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach alpha (α) < 0,6 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbch's Alpha | Keterangan |
|----|------------------|-----------------|------------|
| 1 | Kompetensi | 0.837 | Reliabel |
| 2 | Komunikasi Kerja | 0.902 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0.876 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel Kompetensi (X_1), Komunikasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,837 > 0,6$ pada variabel Kompetensi (X_1), *Cronbach's Alpha* sebesar $0,902 > 0,6$ pada Komunikasi Kerja (X_2), dan *Cronbach's Alpha* sebesar $0,876 > 0,6$ pada Kinerja Karyawan (Y) dan karena semua nilai hasil uji diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel sesuai dengan kajian teori dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

3. Pengujian Hipotesis

Menurut Sujarweni (2019:161), uji t ialah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel independent terhadap variabel dipenden.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho :secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Ha :secara parsial ada pengaruh yang signifikan antaravariabel independent terhadap variabel dependen

Jika $t < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t > 0,05$, maka Ho diterima Ha ditolak.

a. Hasil Uji t (parsial)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), seicara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan di PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.

Tabel 4. 14

Hasil Uji t

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|------------------------------------|-------------------------|------|
| | T | Sig |
| Constanta | 4.247 | |
| Kompetensi (X ₁) | -1.004 | .323 |
| Komunikasi Kerja (X ₂) | 4.516 | .000 |

Sumber ; Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diperoleh sebagai berikut.

- 1) Tidak ada pengaruh (X₁) terhadap (Y) berdasarkan hasil menunjukkan nilai signifikan variabel Kompetensi (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,004$ dengan tingkat signifikansi 0,323. Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,004 < 2.042$ atau $sig_{hitung} > sig_{tabel}$ yaitu $0,323 > 0,05$. Maka maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Kompetensi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.
 - 2) Ada pengaruh (X₂) terhadap (Y) berdasarkan tabel 4.15 hasil menunjukkan nilai signifikan variabel Komunikasi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,516$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,516 > 2.042$ atau $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh Komunikasi Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.
- b. Hasil uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak.

Tabel 4.15

Hasil Uji F (Secara Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 243.795 | 2 | 121.897 | 10.317 | .000 ^b |
| Residual | 354.448 | 30 | 11.815 | | |
| Total | 598.242 | 32 | | | |

Sumber ; Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel 4.15, diketahui nilai F untuk model regresi 3,315 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_1) dan Komunikasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan pengaruh Kompetensi, Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako yaitu:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t, nilai t hitung sebesar -1,004 dengan nilai signifikan 0,323 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.
2. Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t, nilai t hitung sebesar 4,516 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako.
3. Kompetensi dan Komunikasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji F dengan F hitung 10,317 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia group.*
- Hamali A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.*
- Hartati, Y., Ratnasari, S, L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Jurnal Dimensi 9.2, 294-306.*
- Hasibuan. M.S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sujarweni, W. V. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.*