



Lastari¹
 Roswaty²
 Try Wulandari³

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIMBINGAN BELAJAR SEMPOA SIP PALEMBANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sedangkan jenis data yang diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Secara parsial kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang, dan komunikasi berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Sedangkan hasil analisa koefisien korelasi yang didapatkan diketahui bahwa variabel kompetensi dan komunikasi mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 42,0% dan sisanya 58,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komunikasi, dan Kompetensi.

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of competence and communication on employee performance at the Sempoa SIP Palembang. The sample in this research was 65 employees at the Sempoa SIP Palembang. The sampling technique used in this research was a saturated sample. Meanwhile, the type of data obtained is through primary data and secondary data. Analysis of data obtained using multiple linear regression. Based on the results of the research and discussion in this study, it is known that competence and communication simultaneously have a significant and significant effect on employee performance at the Sempoa SIP Palembang. Meanwhile, partially competency has an effect and significant on employee performance at the Sempoa SIP Palembang, and communication has a significant and significant effect on employee performance at the Sempoa SIP Palembang. Meanwhile, the results of the correlation coefficient analysis obtained show that the competency and communication variables are able to explain the dependent variable of employee performance by 42.0% and the remaining 58.0% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: Employee Performance, Communication, and Competence.

PENDAHULUAN

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi untuk merespon perkembangan lingkungan bisnis yang terjadi menyebabkan perusahaan harus menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas agar dapat memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnisnya (Akmal, 2020). Pengembangan sumber daya manusia pada Perusahaan atau organisasi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan serta sasaran perusahaan dengan standar kinerja

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email: lastarii57@gmail.com, rosawaty@uigm.ac.id, wulan@uigm.ac.id

yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan.

Yuniarti (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Wirawan dalam (Wijaya, 2022) kinerja dapat didefinisikan sebagai gambaran keberhasilan pelaksanaan suatu program, gerakan atau strategi dalam memahami maksud, tujuan, visi dan misi suatu perkumpulan yang diuraikan melalui persiapan suatu perkumpulan atau organisasi. Sedangkan menurut Ismaniar (2021) kinerja merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Jika dilihat dari penjelasan mengenai definisi kinerja dapat disimpulkan jika kinerja karyawan sangat memiliki pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Maka dari itu ada hal yang berpengaruh agar menciptakan kinerja yang baik, salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki karyawan.

Secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan atau tugas di bidang tertentu. Menurut Hertanto (2017) kompetensi dapat diartikan sebagai macam-macam sumber daya manusia yang secara kuat menunjukkan kemampuan mental seseorang, sifat dan kapasitasnya. Adapun pendapat Rianto (2021) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Sedangkan menurut Ilmi dalam (Hidayat, 2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang dapat diartikan wajar dan sesuai dengan posisinya dalam perusahaan atau organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi sasaran ideal organisasi.

Kompetensi karyawan termasuk salah satu indikator yang cukup penting dan sangat berpengaruh dalam perusahaan karena kompetensi berjalan beriringan dengan keberhasilan perusahaan. Kompetensi memiliki kaitan yang sangat erat dengan pengetahuan serta kesediaan karyawan dalam melakukan sesuatu sehingga dapat mencapai keinginan dan tujuan yang diharapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula perkembangan perusahaannya. Selain kompetensi, adapun faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Komunikasi menjadi salah satu hal yang terpenting dalam dunia kerja karena dihadapkan oleh banyak orang yang memiliki latar belakang yang berbeda, mulai dari suku, budaya, usia, pola pikir, karakter, agama, dan hal lainnya. Pada dasarnya komunikasi merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari semua kegiatan manusia, mengingat jika manusia merupakan makhluk sosial yang dituntut untuk selalu melakukan interaksi. Terutama jika sudah memasuki dunia kerja. Kemampuan komunikasi yang efektif akan sangat membantu proses kerja.

Komunikasi merupakan kemampuan untuk berkomunikasi. Psikologi, lingkungan seseorang, apa yang dibacanya, serta naik turunnya kehidupannya, semuanya berdampak pada kemampuan komunikasi tersebut (Asip, 2022). Komunikasi disebut juga sebagai kegiatan penyampaian pesan, gagasan, informasi, perusahaan, dengan menggunakan satu jenis saluran dan informasi tersebut dapat diterima dengan baik (Wisataone, 2021). Adapun pendapat Adinegoro mengenai definisi dari komunikasi dalam buku ajar pengantar ilmu komunikasi karya (Hariyanto, 2021). Komunikasi merupakan studi tentang pernyataan antar individu yang bersifat umum dan asli. Bidang penyelidikan ilmiah yang lebih umum dikenal sebagai ilmu pernyataan yang dibuat oleh orang-orang adalah nama lain dari komunikasi. Dampak dari pernyataan tersebut mulai dari dibuat oleh individu, hingga dikomunikasikan melalui radio, dan lain-lain, dan hasilnya ada pada pihak yang diuntungkan dari pernyataan tersebut.

Sempoa SIP sebagaimana halnya bimbingan belajar lainnya juga mengedepankan tentang pencapaian kinerja karyawan. Untuk itu seorang pimpinan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja juga diperlukan bila suatu atasan ingin mengubah sistem kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan kompetensi kerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Apabila kompetensi kerja karyawan baik maka pekerjaan akan lebih bagus sehingga kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan hasil dari pra penelitian di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang, peneliti menemukan permasalahan yang ditunjukkan dengan kurangnya pemahaman dan penguasaan materi guru dalam hal belajar mengajar. Hal ini tentunya akan sangat berdampak dengan kinerja karyawan. Fenomena lain yang juga menunjukkan permasalahan dalam kompetensi ditunjukkan dengan kurangnya pemahaman atau kemampuan kerja bagian administrasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan dalam pandangan cara berpikir positivisme, digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau tes tertentu, pengumpulan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, pemeriksaan informasi kuantitatif/faktual, dengan tujuan penuh untuk menggambarkan dan menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang dengan sampel sebanyak 65 orang. Penelitian ini dilakukan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang yang beralamat di Jalan Menumbing No.173, Kepandean Baru, Palembang.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah kompetensi dan komunikasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden dalam objek dalam penelitian sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Dalam prosesnya dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan dalam pandangan cara berpikir positivisme, digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau tes tertentu, pengumpulan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, pemeriksaan informasi kuantitatif/faktual, dengan tujuan penuh untuk menggambarkan dan menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk memperkirakan apakah suatu kuesioner dapat dikatakan sah/valid tidaknya. Valid menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang dapat dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek. Suatu instrumen atau kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau survei tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Hasil rhitung dibandingkan rtabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 0,05. Jika rhitung > rtabel maka dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,518	0,205	Valid
	X1.2	0,685	0,205	Valid
	X1.3	0,568	0,205	Valid
	X1.4	0,766	0,205	Valid
	X1.5	0,688	0,205	Valid
	X1.6	0,640	0,205	Valid
	X1.7	0,648	0,205	Valid
	X1.8	0,688	0,205	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,587	0,205	Valid
	X2.2	0,645	0,205	Valid
	X2.3	0,728	0,205	Valid

	X2.4	0,725	0,205	Valid
	X2.5	0,534	0,205	Valid
	X2.6	0,712	0,205	Valid
	X2.7	0,618	0,205	Valid
	X2.8	0,488	0,205	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,493	0,205	Valid
	Y2	0,634	0,205	Valid
	Y3	0,650	0,205	Valid
	Y4	0,672	0,205	Valid
	Y5	0,582	0,205	Valid
	Y6	0,727	0,205	Valid
	Y7	0,465	0,205	Valid
	Y8	0,466	0,205	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Kompetensi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diketahui bahwa nilai rtabel adalah 0,205 (nilai rtabel untuk $n-2 = 65-2 = 63$. Pada suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai person correlation atau rhitung lebih besar dari rtabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan pernyataan variabel Kompetensi (X1), variabel Komunikasi (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah data yang valid dan bisa dilanjutkan dengan penelitian selanjutnya.

Uji Reabilitas

Ghozali (2018) berpendapat reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk memperkirakan suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan dapat diandalkan. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,60 maka konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,60 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

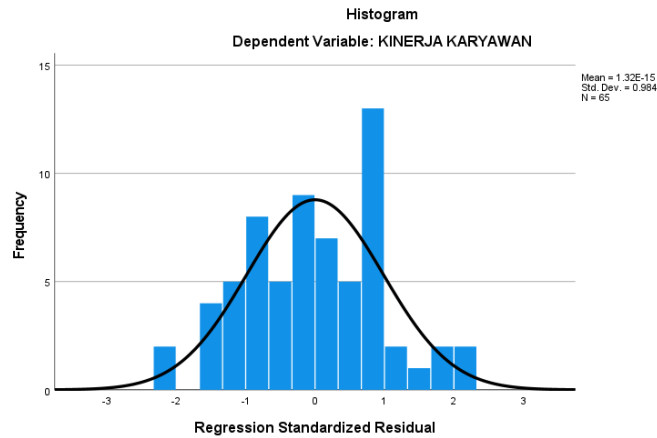
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,783	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Kompetensi (X1) adalah 0,783, variabel Komunikasi (X2) adalah 0,779, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,719. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel dinyatakan reliabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

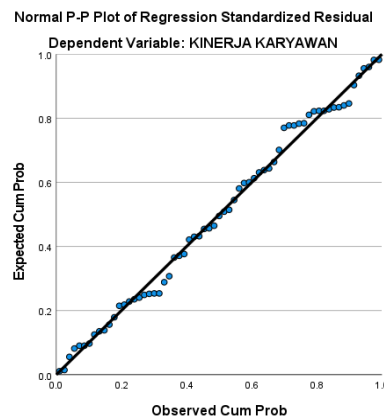
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal. Sebagaimana diketahui bahwa uji t dan uji F mengharapkan nilai mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik dan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov. Pada prinsipnya histogram residual atau sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik dapat digunakan untuk mengidentifikasi normalitas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data tersebar di sekitar garis sudut ke sudut dan dengan memperhatikan garis miring atau diagram histogram menunjukkan desain penyebaran yang khas, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1 Hasil Histogram Uji Normalitas
 Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil histogram pada gambar 1 diatas dapat dilihat jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dan dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil P-P Plot Of Regression Standardized Residual
 Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil P-P Plot of Regression Standardized Residual pada gambar 2 diatas menunjukkan jika titik-titik mengikuti garis atau tidak menyebar yang berarti bahwa data terdistribusi normal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26875871
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.073
	Negative	-.082

Test Statistic		.082
Asymp. Sig (2-tailed)		.200

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah jika signifikan $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikan $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Jika dilihat dari hasil uji normalitas pada tabel 3 diatas menunjukkan nilai signifikansi pada $0,200 > 0,05$ yang berarti jika data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen maka model regresi dianggap baik.. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dilakukan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

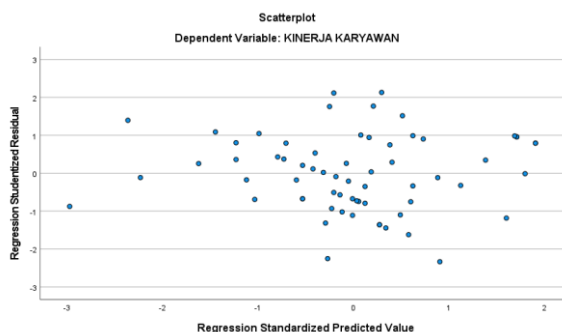
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,671	1,491
Komunikasi	0,671	1,491

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yang berarti bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Pada tabel 4.8 nilai tolerance variabel bebas kompetensi sebesar 0,671 dan komunikasi sebesar 0,671. Sedangkan nilai VIF variabel kompetensi sebesar 1,491 dan variabel komunikasi sebesar 1,491, jadi nilai collinearity dua variabel tersebut memiliki nilai yang sama.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model pada regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Homoskedastisitas ditandai dengan adanya variance dan residu yang tetap, sedangkan heteroskedastisitas ditandai dengan perbedaan. Model regresi yang layak adalah model yang bersifat homoskedastis atau tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan jika pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel bebas atau variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut ini adalah hasil dari pengujian regresi linear berganda:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error
(constant)	14,693	3,122
Kompetensi	.211	.101
Komunikasi	.378	.094

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,693 + 0,211 X_1 + 0,378 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diambil kesimpulan:

1. Nilai konstanta adalah 14,639, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kompetensi dan Komunikasi (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka Kinerja Karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang sebesar 14,639.
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0,211 artinya jika variabel Kompetensi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi Kompetensi (X1) dan konstanta (a) adalah 0 , maka Kinerja Karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang meningkat sebesar 0,211. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah 0,378 artinya jika variabel Komunikasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi Komunikasi (X2) dan konstanta (a) adalah 0 , maka Kinerja Karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang meningkat sebesar 0,378. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik komunikasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 (α = 5%). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi 5%.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 6 Hasil Uji t

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(constant)	14.693	3.122		4.706	<,001

Kompetensi	.211	.101	.245	2.075	.042
Komunikasi	.378	.094	.467	4.028	<,001

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui hasil t_{hitung} dari masing-masing variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2). Untuk membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka harus menentukan nilai dari t_{tabel} terlebih dahulu, nilai tersebut dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\
 &= 0,05/2 ; 65-2-1 \\
 &= 0,025 ; 62 \\
 &= 1,999 \text{ (hasil nilai } t_{tabel} \text{ dengan sampel 62 dan konstanta 0,025)}
 \end{aligned}$$

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} Kompetensi (X1) adalah 2,075 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,999 dengan nilai signifikansi 0,042 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Alwina dan Alex (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} Komunikasi adalah 4,028 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,999 dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel Komunikasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Harun (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Menurut Ghazali (2018) uji statistik f adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Derajat kepercayaan yang digunakan dalam uji statistik F adalah 0,05. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	238.637	2	119.318	22,456	<,001
Residual	329.524	62	5.313		
Total	588.062	64			

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari hasil output regresi diatas dapat dilihat bahwa secara simultan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 22,456 sedangkan nilai F_{tabel} adalah:

$$\begin{aligned}
 k (n-k-1) &= 2 (65-2-1) \\
 &= 2 (62) \\
 &= 3,15
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Hal ini juga dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2019) koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan). Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, sebagai berikut:

Tabel 8 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2019)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
.648	.420	.401	2.30506	.420

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,648 dan jika dilihat dari nilai interpretasi koefisien korelasi pada tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai 0,648 termasuk ke dalam kategori kuat yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Sugiyono, 2019). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil output SPSS Koefisien Determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.648	.420	.401	2.30506

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R square sebesar 0,420. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 42,0% sisanya 58,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil thitung variabel Kompetensi (X1) adalah 2,075 > ttabel yaitu 1,999 dengan nilai signifikansi 0,042 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima atau variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel

Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hidayat (2021) kompetensi merupakan suatu kebiasaan yang digerakkan oleh seseorang sebagai informasi, kemampuan dan etika yang diharapkan untuk melaksanakan kewajiban dan komitmennya sehingga ia dapat menyelesaikan kewajibannya secara optimal.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai thitung variabel Komunikasi (X2) adalah $4,028 > t_{tabel}$ yaitu 1,999 dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Asir dan Rahmi (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi komunikasi yang efektif dapat dicapai atau ditingkatkan melalui proses pembelajaran dengan menerapkan manajemen dan metode training atau pelatihan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan peserta. Komunikasi berhubungan erat dengan keterampilan. Seberapa terampil anda berbicara, membaca, mendengar dan menulis, kalau anda tidak memiliki keterampilan berkomunikasi, maka komunikasi anda tidak efektif.

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Dengan hasil uji Fhitung 22,456 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya antara variabel Kompetensi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rianto (2021) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Menurut Asir (2022) Komunikasi merupakan proses di mana pemikiran dan pemahaman disampaikan antar individu, atau antar organisasi dengan individu. Komunikasi sebagai proses penyampaian pesan yang merupakan gagasan atau informasi pengirim melalui suatu media kepada penerima agar mampu memahami maksud pengirim.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,075 > t_{tabel}$ 1,999 dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,028 > t_{tabel}$ 1,999 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang.
3. Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Kompetensi dan Komunikasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $22,456 > F_{tabel}$ 3,15 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Komunikasi secara bersamaan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang.

4. Pada uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,420. hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompetensi dan komunikasi bisa menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 42%, sisanya sebesar 58% bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang akan diharapkan bermanfaat, diantaranya:

1. Bagi Akademi
Hasil ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan
Permasalahan yang terjadi mengenai kompetensi dan komunikasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan komunikasi sehingga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menjadi referensi terkait dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aliman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Saputra Nanda, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://www.researchgate.net/publication/370561251>
- Alrasyid, M. H., Kurniawati, L., & Supriyadi, B. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Visioner*, 14.
- Asip Muhammad, dkk. (2022). *Komunikasi Bisnis* (H. F. Ningrum, Ed.; 1st ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.
- Asir, M. (2022). *E-Book Komunikasi Bisnis* (M. Asir, Ed.; 1st ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. <https://www.researchgate.net/publication/366668546>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1.
- Ayu Gede Mahestri. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1).
- Dika Ramadhina, S., & Frianto, A. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11.
- Diwyartha, S., Desak, N., & Made. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Gcaindo, Ed.; 1st ed.). Penerbit Diandra Primamitra Media. <https://www.researchgate.net/publication/343833254>
- Febri, A., Siregarr, R., & Winarno, A. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan. 10, 0.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerannah. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)*, 2.
- Herawati Jajuk, Septyarini Epsilandri, & Palupi Dewi. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4.
- Hertanto Eko. (2017). *Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia*.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Kurniawan Dp, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11.
- Melany Sitompul, M., & Deborah, R. (2022). The Influence Of Competence, Communication, And Training On The Performance Of Employees Of PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 927–936. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Min Fadlillah, A., Ismainar, H., Setyorini Ahmad Bairizki, R., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih Titus Kristanto, E., Hidayatunnisa, N., & Aziz, F. (2021). *Kinerja Karyawan Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan (1st ed.)*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Mukhtar, A., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara STAI Alfurqan, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Jurnal Idaarah*, IV (1).
- Namira, P. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan, Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank Mandiri dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i10.615>
- Nur, M., & Syam, A. H. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). In *Journal of Sustainable Business Hub (Vol. 1, Issue 2)*.
- Prof, A., Dedi, R., Rahadi, E., Susilowati, M., Mifta, F., Ilkom, M., & Daya Manusia, S. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. CV. Lentera Biru Ilmu Mandiri.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2.
- Sari, R., & Rizqi Agustino, M. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (Vol. 3, Issue 2)*. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta .
- Tuti Bahfiarti. (2020). *Komunikasi Interpersonal (Aplikasi Dalam Riset)* (Arianto, Ed.; 1st ed.). Penerbit UPT Unhas Press.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisd.v1i1.35>
- Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- Wayan Bagia, I., Cipta, W., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol. 7)*.
- Wijaya, N. S., & Milena Bella Ni Kadek. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Adiwana Arya Villa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3.
- Wong, E., & Muhammadiyah Kalimantan Timur, U. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1). <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/3044>
- Yuniarti Rina, Irwansyah Rudy, Ardi Muhammad Hasyim Nupi, Riswandi Pedi, Septiana Sovi, Rochmi Alfi, Febrianty, Gede I Wijaya Bayu, Handayani Sri Febria, Bambang, Setiorini Amanda, Finthariasari Meilaty, Bahrin Khairul, J Daniel, Ekowati Sri, Nurhikmah, Suryani Ni Kadek, & Suprabawati Indah Negara Kusuma. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)* (Jaelani elan, Ed.; 1st ed.). Widina Bhakti Persada.