

**PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KSP CU NYAI ANTA DI KECAMATAN NANGA
TAMAN KABUPATEN SEKADAU**

Monika Yuniken

Email: yunikenmonika@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widyadharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan kuesioner melalui metode sensus terhadap 36 orang karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Penelitian ini memperoleh hasil: (1) Komunikasi, pelatihan, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun peneliti menyarankan agar kualitas komunikasi, pelatihan, dan kompetensi bisa dipertahankan dan terus ditingkatkan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.

KATA KUNCI: Komunikasi, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aset penting dalam perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang memadai berpengaruh besar terhadap perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan khususnya dalam menghadapi era globalisasi saat ini. Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk bertahan dan menyesuaikan diri dengan situasi yang dinamis. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja sangat berperan penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan sebaliknya. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Upaya untuk mendorong peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui faktor komunikasi, pelatihan, dan kompetensi.

Salah satu faktor yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja adalah komunikasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai misi sangat bergantung pada kualitas komunikasi yang terjalin, hal ini dikarenakan setiap kegiatan yang terjadi di dalam suatu organisasi memerlukan komunikasi yang efektif. Keefektifan komunikasi

diperlukan agar pesan-pesan dapat tersampaikan dengan baik. Komunikasi yang efektif hanya dapat tercapai apabila semua pihak memahami makna yang sama dari informasi yang disampaikan. Ketika maksud dari komunikasi dapat dimaknai secara bersama-sama oleh pengirim dan penerima informasi, maka pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar pekerjaan akan menyebabkan kualitas kinerja menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Halawa *et al.*, (2021) dan Sari & Lase (2021) memperoleh hasil yang mendukung adanya peranan yang signifikan dan positif dari komunikasi terhadap kinerja. Namun hasil temuan Lustono & Hasnaeni (2019) bisa tidak berperan sama sekali terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja. Memberikan pelatihan dapat memperluas pengetahuan yang mana akan mempermudah pekerjaan. Selain pengetahuan, kemampuan praktik juga akan lebih baik apabila pelatihan yang diberikan berlangsung efektif. Pembelajaran yang diperoleh juga akan menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan. Pengetahuan yang semakin luas, kemampuan praktik yang lebih memadai, dan tumbuhnya sikap positif yang diperoleh dari dampak pelatihan tersebut akan membuat produktivitas meningkat. Mengingat besarnya manfaat yang diperoleh, maka perlu dipersiapkan pelatihan yang layak sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan penelitian Halawa *et al.*, (2021), Sari & Lase (2021), dan Sumbogo & Diposumarto (2017) mendukung bahwa pelatihan mampu memberikan dampak positif menaikkan tingkat kinerja.

Kompetensi merupakan segala kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Perusahaan akan berkembang dan memiliki daya saing jika karyawan berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Kompetensi yang tinggi dapat mendorong kemampuan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan memperhatikan dan memelihara kompetensi yang dimiliki karyawannya. Penelitian yang dilakukan Budiman, Saerang & Sendow (2016) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tercermin dalam kualitas komunikasi yang terjalin dalam perusahaan itu sendiri. Robbins & Coulter (2016: 36) menyatakan bahwa “komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna.”

Komunikasi memiliki peran penting berkaitan dengan fungsinya bagi perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017: 223) komunikasi memiliki fungsi pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, dan informasi. Fungsi pengendalian dari komunikasi berkaitan dengan keinginan perusahaan mengendalikan sikap karyawan dalam bekerja baik secara lisan melalui atasan maupun tulisan berupa aturan-aturan. Motivasi menjadi fungsi komunikasi melalui penyampaian makna kepada karyawan sehingga mereka lebih semangat bekerja. Pernyataan emosional merupakan fungsi dari komunikasi karena sebagai sumber interaksi sosial bagi pekerja yang mana dapat menyampaikan perasaan dalam bekerja. Fungsi terakhir dari komunikasi merupakan sebagai informasi yang dapat dijadikan dasar mengambil keputusan yang mempermudah pekerjaan.

Terdapat tiga arah komunikasi yaitu meliputi komunikasi ke arah bawah, komunikasi ke arah atas, dan komunikasi lateral (Robbins & Judge, 2019: 225-226). Komunikasi ke arah bawah merupakan interaksi dari atasan ke tingkat yang lebih rendah untuk menyampaikan tugas, target, peraturan, dan pengawasan. Komunikasi ke arah atas merupakan alur komunikasi dari bawahan kepada tingkatan yang lebih tinggi untuk menyampaikan laporan kerja dan memberikan tanggapan berupa saran terhadap tugas serta kebijakan atasan. Sedangkan komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antar tingkat yang setara dalam organisasi berkaitan keperluan koordinasi tugas baik sesama departemen maupun antar departemen yang berbeda.

Untuk mengetahui keefektifan komunikasi dalam organisasi, maka perlu diukur dengan dimensi dan indikator yang tepat. Menurut Julita & Ariyanti (2017: 199) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Keterbukaan, dalam hal ini berkaitan dengan keinginan dalam diri setiap orang untuk menyampaikan dan menerima informasi yang disampaikan.
- b. Empati, berarti kemampuan untuk turut merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain tanpa memberikan penilaian benar atau salah.

- c. Dukungan, merupakan kemampuan untuk memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja.
- d. Kepositifan, berkaitan dengan perasaan positif dalam diri seseorang terhadap orang lain atau rekan kerja. Perasaan positif yang dikomunikasikan dapat mempermudah pekerjaan.
- e. Kesamaan, kesetaraan hak dan kewajiban setiap anggota dalam organisasi untuk berkomunikasi.

2. Pelatihan

Organisasi atau perusahaan yang ingin berkembang dan berdaya saing harus memiliki sumber daya yang handal. Sumber daya yang handal dapat diperoleh dengan memprioritaskan pelatihan bagi setiap karyawan. Zainal *et al.*, (2015: 164) mendefinisikan “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.”

Secara umum tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan agar dapat melaksanakan dan mencapai target rencana kerja yang telah ditentukan (Busro, 2018: 203). Menurut Zainal *et al.*, (2015: 166) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kuantitas serta kualitas output, memperbaiki kepuasan kerja, mengurangi biaya limbah serta perawatan, menurunkan jumlah dan biaya akibat kecelakaan, mengurangi tingkat *turnover* serta absensi dan menghindari terjadinya antipati karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan komitmen terhadap perencanaan sumber daya manusia, mengembangkan sikap moral dan etos kerja, meningkatkan motivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik, meningkatkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, mencegah keusangan dan mendukung pengembangan karyawan (Mangkunegara, 2017: 45).

Mangkunegara (2017:59) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur suksesnya suatu pelatihan yaitu sebagai berikut:

- a. Pendapat, berkaitan dengan bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilaksanakan.
- b. Belajar, kriteria ini digunakan untuk melihat sejauh mana peserta mampu memahami pelatihan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dengan memberikan tes mengenai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan peserta yang sudah mengikuti pelatihan.

- c. Perilaku, untuk melihat sejauh mana terdapat perubahan sikap dan tingkah laku pada karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
- d. Hasil, adalah hasil yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan seperti bagaimana dampaknya terhadap tingkat *turnover*, tingkat absensi, produktivitas, penjualan, kualitas kerja, dan produksi.

3. Kompetensi

Kompetensi karyawan merupakan modal penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Busro (2018: 26) “kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.” Zainal *et al.*, (2015: 232) menyatakan “kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan.” Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik kemampuan seseorang individu berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (maupun calon karyawan) perlu diidentifikasi dengan tepat sehingga dapat diketahui apakah mereka memiliki kemampuan yang cocok untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Untuk mengetahui kompetensi seorang karyawan dapat dilakukan beberapa metode pengukuran yang tingkat akurasi tinggi. Metode yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Zainal *et al.*, (2015: 237) antara lain *behavior event interview* (BEI), tes, *assesment center*, biodata, dan *rating*.

Busro (2018: 36) menguraikan dimensi kompetensi menjadi tiga, yaitu:

- a. Pengetahuan, merupakan kesadaran dalam bidang kognitif. Hal ini dapat dilihat dari cara seseorang belajar, membangun ide, dan memecahkan masalah sesuai kebutuhan.
- b. Keterampilan, kapasitas seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sangat baik secara cepat dan tepat.
- c. Kemampuan, sesuatu yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

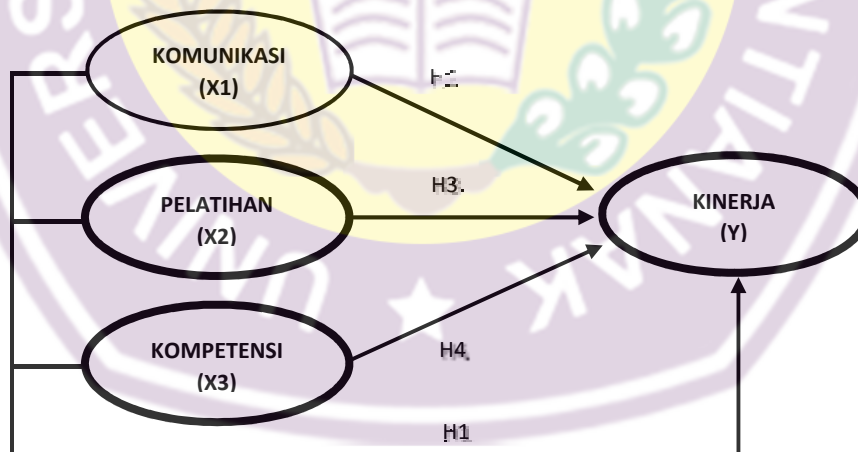
4. Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan gambaran terkait berhasil tidaknya suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017: 67) mendefinisikan “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Zami dalam Busro (2018: 95) mengemukakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja terdiri dari kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pimpinan.

Mangkunegara (2017:75) menyatakan terdapat empat dimensi kinerja meliputi:

- Kualitas, berhubungan dengan baik atau buruknya mutu yang dihasilkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Kuantitas, berkaitan dengan seberapa lama waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Handal, kemampuan seseorang untuk dapat selalu terlibat dalam memberikan hasil kerja yang diharapkan organisasi.
- Sikap, merupakan perilaku seseorang dalam bekerja.



GAMBAR 1
KERANGKA TEORITIS

5. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, maka dapat disusun hipotesis yang perlu diuji kebenarannya sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.
- H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.
- H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.
- H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner kepada karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman. Analisis data penelitian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Kuesioner disebarakan menggunakan metode sensus yang menjadikan semua populasi karyawan KSP CU Nyai Anta berjumlah 36 orang sebagai responden.

Metode analisis data terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Analisis Statistik Deskriptif. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel. Uji Reliabilitas dilakukan bertujuan menilai konsistensi kuesioner yang digunakan dalam memberikan data penelitian berdasarkan nilai keefisien realibilitas minimal 0,6. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas berdasarkan nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, uji linearitas berdasarkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, Uji Multikolinieritas berdasarkan nilai *tolerance* > 0,10 serta nilai VIF < 10, dan uji heterokedastisitas berdasarkan nilai signifikansi uji Glejser lebih besar dari 0,05. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan melihat nilai R Square, semakin besar nilai R Square semakin besar pengaruh variabel semua variabel terhadap variabel bebas dan sebaliknya. Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat kuat arah hubungan semua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$. Uji F dilakukan untuk mengukur pengaruh seluruh variabel bebas bersamaan terhadap variabel terikat berdasarkan perbandingan nilai F hitung terhadap F tabel. Uji t dilakukan untuk mengukur masing-masing pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat berdasarkan perbandingan t hitung terhadap t tabel. Analisis statistik deskriptif meliputi Deskripsi

Responden untuk menguraikan profil responden yang mengisi kuesioner dan Deskripsi Jawaban Responden untuk menjelaskan pendapat responden terhadap item pernyataan dan variabel secara keseluruhan berdasarkan skor jawaban.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menemukan ada beberapa item pernyataan yang tidak valid dan harus dihapus dari model penelitian. Adapun item pernyataan yang dihapus pada variabel komunikasi meliputi item X1.8 dan X1.11, kemudian variabel kompetensi meliputi item X3.3. Pengujian validitas dilakukan kembali dengan hasil semua item pernyataan yang tersisa valid karena memenuhi kriteria $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hanya item pernyataan yang telah lolos kriteria validitas yang akan dianalisis pada tahap pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas memiliki kriteria nilai koefisien reliabilitas atau cronbach's alpha $> 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 1
UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keputusan
Komunikasi	0,761 $>$ 0,6	Reliabel
Pelatihan	0,793 $>$ 0,6	Reliabel
Kompetensi	0,614 $>$ 0,6	Reliabel
Kinerja	0,763 $>$ 0,6	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 2
UJI ASUMSI KLASIK

Uji	Kriteria	Hasil	Keterangan
Normalitas	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Jika nilai sig $>$ 0,05	Sig. (2-tailed) 0,200 $>$ 0,05	Data terdistribusi normal

Uji	Kriteria	Hasil	Keterangan
	Data Terdistribusi Normal Jika Sig < 0,05 Data Tidak Tersdistribusi Normal		
Linearitas	Jika sig. <i>Deviation from Linearity</i> > 0,05 Hubungan variabel linear Jika sig. <i>Deviation from Linearity</i> < 0,05 Hubungan variabel tidak linear	Komunikasi terhadap kinerja sig. 0,549 > 0,05 Pelatihan terhadap kinerja sig. 0,650 > 0,05 Kompetensi terhadap kinerja sig. 0,634 > 0,05	Hubungan komunikasi terhadap kinerja bersifat linear. Hubungan pelatihan terhadap kinerja bersifat linear. Hubungan kompetensi terhadap kinerja linear.
Multikolinieritas	Jika nilai <i>tolerance</i> > 0,10 & VIF < 10 Tidak terjadi multikolinieritas Jika nilai <i>tolerance</i> < 0,10 & VIF > 10 Terjadi multikolinieritas	Komunikasi <i>Tolerance</i> 0,839 > 0,10 VIF 1,193 < 10 Pelatihan <i>Tolerance</i> 0,654 > 0,10 VIF 1,529 < 10 Kompetensi <i>Tolerance</i> 0,648 > 0,10 VIF 1,544 < 10	Variabel Komunikasi, Pelatihan, dan Kompetensi tidak mengalami gejala multikolinieritas.
Heterokedastisitas	Uji Glejser Jika signifikansi > 0,05	Komunikasi Sig 0,456 > 0,05	Variabel komunikasi,

Uji	Kriteria	Hasil	Keterangan
	Tidak terjadi heterokedastisitas Jika signifikansi < 0,05	Pelatihan Sig 0,391 > 0,05	pelatihan, dan kompetensi tidak mengalami gejala
	Terjadi heterokedastisitas	Kompetensi 0,153 > 0,05	heterokedastisitas.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R square) memperoleh nilai 0,617. Nilai R Square tersebut berarti variabel komunikasi, pelatihan, dan kompetensi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25 memperoleh persamaan $Y = 12,611 - 0,171X_1 + 0,487 X_2 + 0,528 X_3$

6. Uji F

Kriteria penerimaan untuk keputusan pada uji F dengan menggunakan nilai signifikan < 0,05 dan perbandingan nilai F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan, maka terdapat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F memperoleh nilai $F_{hitung} (17,166) > F_{tabel} (3,29)$, maka dapat disimpulkan variabel komunikasi, pelatihan, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta.

7. Uji t

Uji t memiliki syarat penerimaan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh individual variabel independen terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh individual variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini nilai t tabel sebesar 2,03693. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 3
UJI T

Hubungan	Hasil	Keterangan
Komunikasi terhadap kinerja	t hitung (-1,584) < t tabel (2,03693) Sig. 0,123 > 0,05	Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Pelatihan terhadap kinerja	t hitung (4,309) > t tabel (2,03693) Sig. 0,000 < 0,05	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Kompetensi terhadap kinerja	t hitung (2,645) > t tabel (2,03693) Sig. 0,000 < 0,013	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

8. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dibagi menjadi deskripsi responden dan deskripsi jawaban responden. Deskripsi responden berisi berbagai informasi penting mengenai identitas responden yang mengisi kuesioner penelitian ini. Deskripsi jawaban responden berisi pendapat responden terhadap pernyataan kuesioner yang diberikan.

Deskripsi profil responden berdasarkan data kuesioner yang dikumpulkan dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi	Per sen	No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi	Per sen
1	Jabatan	a. General Manager	1	2,78	4	Usia	a. < 25 Tahun	1	2,78
		b. Manager	1	2,78			b. 25 - 35 Tahun	12	33,33
		c. Kabag IT	1	2,78			c. 36 - 45 Tahun	18	50,00
		d. Kabag Kredit	1	2,78			d. 46 - 55 Tahun	5	13,89

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi	Per sen	No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi	Per sen	
1		e. Kabag Keuangan	1	2,78	5	Pendidikan	e. > 55 Tahun	0	0,00	
		f. Kabag Diklat & HRM	1	2,78			a. SMA/S MK	17	47,22	
		g. Koordinator TP	6	16,67			b. D3	3	8,33	
		h. Staff Audit	1	2,78			c. S1	14	38,89	
		i. Staff IT	1	2,78			d. S2	2	5,56	
		j. Kasir	13	36,11			e. S3	0	0,00	
		k. AO	8	22,22			a. < 1 Tahun	3	8,33	
		l. Staff RT	1	2,78			b. 1 - 5 Tahun	19	52,78	
2	Jenis Kelamin	a. Laki-Laki	23	63,89	6	Lama Kerja	c. 6 - 10 Tahun	8	22,22	
		b. Perempuan	13	36,11			d. 11 - 15 Tahun	4	11,11	
							e. > 15 Tahun	2	5,56	
3	Mengikuti Pelatihan	a. Ya	36	100,00						
		b. Tidak	0	0,00						

Deskripsi pendapat responden terhadap masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN

Variabel	Rata-Rata Skor	Keterangan
Komunikasi	4,12	Baik
Pelatihan	4,23	Baik
Kompetensi	4,23	Baik
Kinerja	4,23	Baik

Berdasarkan tabel 4 diperoleh bahwa rata-rata skor jawaban berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden setuju komunikasi, pelatihan, kompetensi, dan kinerja di KSP CU Nyai Anta sudah baik.

9. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F dan uji t, maka dapat diperoleh hasil uji hipotesis pada tabel berikut.

TABEL 5
UJI HIPOTESIS

Hipotesis	Penilaian	Keputusan
Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi, pelatihan, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.	F hitung (17,1666) > F tabel (3,29) Sig. 0,000 < 0,05	Diterima
Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.	t hitung (1,584) < t tabel (2,03693) Sig. 0,123 > 0,05	Ditolak
Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.	t hitung (4,309) > t tabel (2,03693) Sig. 0,000 < 0,05	Diterima
Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.	t hitung (2,645) > t tabel (2,03693) Sig. 0,013 < 0,05	Diterima

PENUTUP

1. Kesimpulan

Penelitian menetapkan 4 hipotesis yang sudah diuji kebenarannya. Hasil pengujian terhadap hipotesis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi, pelatihan, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.
- b. Tidak ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.
- d. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP CU Nyai Anta Nanga Taman.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan KSP CU Nyai Anta membenahi pola komunikasi supaya dapat memberikan dampak terhadap kinerja, serta mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas pelatihan dan mutu kompetensi untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, P.N., Saerang, S.I. & Sendow, M.G. (2016) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*, 4(4), 321-332
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Halawa, I.E., Manalu, M.I., Meutia, S.S. & Tanjung, M.A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *MANEGIO: Jurnal Ilimah Magister Manajemen*, 4(2), 187-196.
- Julita & Nel, A. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan. Hal. 195-205.
- Lustono & Hasnaeni, D.A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan kedisiplinan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 19(3), 43-56.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, P.S. & Coulter, M. (2016). *Manajemen Edisi 13*, Jilid 2 (judul asli: *Management*). Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga
- Robbins, P.S. & Timothy, J.A. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. (judul asli: *Organizational Behavior*). Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, S. & Lase, P.H.K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Perseroan) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4(1), 46-65.
- Sumbogo, I.A. & Diposumarto, N.S. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT. SWC. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 331-340.
- Zainal, V.R., Ramly, H.M., Mutis, T. & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

