

**Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT
Beta Pharmacon**

Sulistyaningsih, Sari Marliani, July Yuliatwati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang 2024

mn20.sulistyaningsih@mhs.ubpkarawang.ac.id, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id,

july.yuliatwati@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

Performance is the work result that can be achieved by individuals or work teams within an organization to achieve organizational goals within a certain period of time. Competence is defined as an individual's ability to carry out a job correctly and with excellence. Reciprocal activities in conveying messages, using message delivery media or without media, are defined as communication processes. This research aims to determine and analyze the influence of competency and communication variables on the performance of PT Beta Pharmacon. The quantitative descriptive research design used multiple linear regression verification a population of 388 employees, and used a proportional starting random sampling technique with the Slovin formula and a sample of 80 was determined. The results of the descriptive analysis of the competency are in good criteria, the communication is in good criteria and the performance is in good criteria. The results of the verification analysis of the competency variable (X1) partially have a very significant influence on employee performance, the communication variable (X2) partially has a very significant influence on employee performance, while the competency variable (X1) and communication variable (X2) have a simultaneous influence on employee performance (Y).

Keywords: Performance, Competence, Communication

ABSTRAK

Hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan memiliki tujuan untuk perusahaan diartikan sebagai kinerja. Kompetensi diartikan sebagai keahlian khusus dari karyawan, dalam pekerjaannya. Kegiatan timbal balik dalam penyampaian pesan, dengan menggunakan media penyampaian pesan ataupun tanpa media, diartikan sebagai proses komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Beta Pharmacon. Desain penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan analisis verifikatif regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 388 karyawan, dan menggunakan teknik sampling *proporsionate startified random sampling* dengan rumus *slovin* dan ditetapkan sampel sebanyak 80 orang karyawan. Hasil analisis deskriptif kompetensi karyawan dalam kriteria baik, komunikasi karyawan dalam kriteria baik dan kinerja karyawan kriteria baik. Hasil analisis verifikatif variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompetensi (X1) dan variabel komunikasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Kinerja, Kompetensi, Komunikasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting untuk kemajuan perusahaan yang efektif dan merupakan tolak ukur kualitas kerangka kerja, sebagai pemanfaatan aset perusahaan dan inovasi yang ideal, dan penggunaan sumber daya untuk dibangun (Apriliani,2021:3). Kinerja, penting bagi pencapaian sebuah tujuan perusahaan dan ukuran dari kualitas sumber daya manusia. Hasil kerja itu sendiri menghasilkan kinerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, perencanaan suksesi, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Wati dkk: 2019). Selanjutnya komunikasi juga faktor eksternal dari yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Komunikasi merupakan sarana utama penyampaian informasi dalam suatu organisasi. Informasi termasuk tujuan, kebijakan, prosedur, instruksi, dan umpan balik. Karyawan membutuhkan informasi ini untuk memahami pekerjaan karyawan dan bagaimana karyawan dapat berkontribusi pada tujuan organisasi (Perdana, 2021).

Penelitian ini di laksanakan di Beta Pharmacon. PT Beta Pharmacon dipimpin oleh Presiden Direktur yang Bernama Aloysius Gatot Prayitno Sudarmaji. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Permasalahan yang terjadi di PT Beta Pharmacon adalah target capaian tidak tercapai.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan capaian target, kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Permasalahan yang terjadi di PT Beta Pharmacon target produksi tidak tercapai 100% yang menggambarkan jika tingkat kinerja karyawan di PT Beta Pharmacon belum maksimal. Target capai karyawan pada PT. Beta Pharmacon dalam kurun waktu tiga tahun terakhir belum mencapai target optimal. Di mana perusahaan belum berhasil dalam pencapaian target kinerja karyawan. Pada tahun 2021 tidak dapat mencapai target 100% dan hanya memperoleh target sebesar 93,97%. Lalu pada tahun 2022 juga tidak dapat mencapai target 100% dan mengalami penurunan menjadi 91,41%. Pada tahun 2023 mengalami kenaikan daripada tahun sebelumnya menjadi 92,05% akan tetapi juga belum mencapai target capaian kinerja karyawan.

Selain itu target capaian poduk tidak tercapai pada capaian produk boska, methyl dan bisoprolol mengalami penurunan signifikan selama tahun 2021-2023 yang menggambarkan kinerja karyawan dalam indikator kuantitas produksi tidak tercapai. Penurunan capaian produksi diakibatkan karena kinerja karyawan belum baik dan tidak memenuhi kuantitas target capaian produksinya hal ini disebabkan karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja dengan sesuai, selain itu kurangnya kompetensi karyawan dalam bekerja serta komunikasi yang terjadi dalam bekerja kurang baik. Perusahaan harus lebih memperhatikan penilaian karyawan dalam segi capaian kuantitas karyawan dengan pemanfaatan waktu karyawan yang efektif dan efisien serta peningkatan kompetensi karyawan dengan pelatihan yang sesuai dengan bidang

pekerjaannya dan komunikasi yang harus diperbaiki antara karyawan supaya dapat memperbaiki target capaian yang searah dengan peningkatan kinerjanya.

Hasil survey pra-penelitian pada 30 orang responden menunjukkan kinerja karyawan tidak baik. Hal ini menjelaskan kinerja adalah tidak baik. Dapat disimpulkan jika kinerja karyawan PT Beta Pharmacon adalah tidak baik. Kompetensi faktor internal yang salah satunya berpengaruh. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu komunikasi. Tingkat komunikasi karyawan mempengaruhi keberhasilan dalam pekerjaan, karena komunikasi merupakan sarana untuk menyampaikan informasi pekerjaan antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Dengan komunikasi yang baik mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan juga akan baik dan sebaliknya jika terjadi kesalahan dalam komunikasi maka akan berdampak juga kepada hasil pekerjaan yang buruk.

Berdasarkan hasil survey pra-penelitian kompetensi pada 30 responden tentang menunjukkan kompetensi karyawan adalah tidak baik. Dilihat pada indikator pengetahuan karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab adalah tidak baik yang diakibatkan karena kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan, selain itu keterampilan yang dimiliki karyawan juga tidak baik diakibatkan karena kurangnya pelatihan kepada karyawan, dorongan dalam diri karyawan untuk giat dalam bekerja adalah tidak baik diakibatkan karena semangat yang muncul dalam individu karyawan kurang termotivasi yang menyebabkan kurangnya dorongan karyawan dalam bekerja, watak positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan adalah tidak baik, serta kemampuan dalam bekerja karyawan kurang baik. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizki Apridasari (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh ke kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survey pra-penelitian pada 30 orang responden menunjukkan komunikasi karyawan adalah tidak baik. Dilihat pada indikator kejelasan atasan dalam berkomunikasi tidak baik, selanjutnya kejelasan atasan dalam menyampaikan tugas pekerjaan tidak baik, kejelasan komunikasi antara karyawan tidak baik, informasi yang diperoleh karyawan tidak baik dan efektifitas komunikasi tidak baik. Artinya komunikasi sangat penting dalam meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Pendukung nya adalah penelitian Putri (2021) dengan pernyataan hasil kompetensi memengaruhi kinerja baik.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi dan komunikasi karyawan PT Beta Pharmacon masih dalam kriteria tidak baik. Ditetapkannya judul berdasarkan permasalahan terpapar di atas dijelaskan juga dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Beta Pharmacon”**.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusi

Menurut Rachmawati (2021:3) “Manajemen didefinisikan serangkaian aktifitas dari awal perencanaan sampai pengendalian yang tujuan dari itu adalah pencapaian target perusahaan”. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10), MSDM diartikan terkait dengan ilmu untuk mengatur sumber daya (manusia), dengan arah untuk memajukan tujuan perusahaan.

Teori Kompetensi

Moehersono (2018:5) “kompetensi berkaitan karakteristik personal dari individu karyawan, dengan hubungannya untuk efisiensi dan efektifitas yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya”. Menurut Moehersono (2018:5) menyatakan dimensi dan indikator kompetensi meliputi : watak, motif, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.

Teori Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2019:145) “komunikasi diartikan sebagai alur yang tersusun dan dapat menggunakan media yang bertujuan untuk menyampaikan suatu gagasan dan ide yang dapat dipahami dengan benar dan baik. Menurut Rizky Syahputra (2019) menyatakan dimensi dan indikator komunikasi meliputi : kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap.

Teori Kinerja

Menurut Sinambela (2019:11) “kinerja karyawan, berkaitan dengan hasil dari aktifitas kerja karyawan yang sumbangsinya sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Menurut Novia Ruth Silaen (2021:40) indikator dan dimensi kinerja adalah diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan verifikatif. Objek penelitian adalah kompetensi, komunikasi dan kinerja karyawan PT Beta Pharmacon Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Beta Pharmacon Karawang dengan jumlah 388 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *roporsionate startified random sampling* menggunakan rumus slovin hingga diperoleh sampel sebanyak 80 orang. Sumber data penelitian diambil dari data sekunder perusahaan dan studi pustaka sementara data primer diambil melalui observasi dan kuesioner yang disusun menjadi skala likert. Uji instrumen dan keabsahan penting dilakukan dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, *r square*, uji t dan uji F untuk menjawab permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Keabsahan Data

1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) Dan Kinerja (Y)

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir, jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Keputusan uji validitas yaitu jika hasil *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel *product moment* maka item pertanyaan adalah valid. Instrumen tersebut bisa dikatakan valid apabila

validitas tinggi yaitu nilai r hitung > r tabel (pada taraf kesalahan 0,05). Diperoleh hasil validitas sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) Dan Kinerja (Y)

Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)	r hitung Variabel Kompetensi (X1)	Kuesioner Variabel Komunikasi (X2)	r hitung Variabel Komunikasi (X2)	Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	r hitung Variabel Kinerja (Y)	r tabel product moment	Hasil
X1.1	.860**	X2.1	.882**	Y1.1	.818**	0.294	Valid
X1.2	.874**	X2.2	.865**	Y1.2	.877**	0.294	Valid
X1.3	.789**	X2.3	.928**	Y1.3	.882**	0.294	Valid
X1.4	.810**	X2.4	.837**	Y1.4	.822**	0.294	Valid
X1.5	.690**	X2.5	.882**	Y1.5	.808**	0.294	Valid
X1.6	.789**	X2.6	.845**	Y1.6	.844**	0.294	Valid
X1.7	.739**	X2.7	.898**	Y1.7	.884**	0.294	Valid
X1.8	.792**	X2.8	.906**	Y1.8	.890**	0.294	Valid
X1.9	.860**	X2.9	.906**	Y1.9	.929**	0.294	Valid
X1.10	.866**	X2.10	.881**	Y1.10	.708**	0.294	Valid
X1.11	.860**	X2.11	.777**	Y1.11	.688**	0.294	Valid
X1.12	.882**	X2.12	.918**	Y1.12	.739**	0.294	Valid
X1.13	.868**	X2.13	.876**	Y1.13	.882**	0.294	Valid
X1.14	.862**	X2.14	.923**	Y1.14	.891**	0.294	Valid
X1.15	.777**	X2.15	.874**	Y1.15	.811**	0.294	Valid

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25. , 2024

Hasil pengujian keabsahan validitas data dari 15 pertanyaan diperoleh hasil rxy (r hitung) pada 15 pertanyaan (X1), (X2) dan (Y) > r tabel *product moment* 0,294. Jadi artinya 15 pertanyaan variabel (X1), (X2) dan (Y) adalah valid dan kuesioner layak dijadikan penelitian untuk analisis verifikatif.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Komunikasi Dan Kinerja

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, yaitu dengan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) for windows* versi 25.0 untuk jenis pengukuran interval. Pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan hasil uji SPSS *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dianggap reliabel. Dengan hasil pengujian uji reliabilitas sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) Dan Kinerja (Y)

Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)	Alpha Variabel	Kuesioner Variabel Komunikasi	Cronbach's Alpha Variabel Komunikasi	Kuesioner Variabel Kinerja	Cronbach's Alpha Variabel Kinerja	Ukuran	Hasil
	(X1)	(X2)	(X2)	(Y)	(Y)		
X1.1	0.962	X2.1	0.977	Y1.1	0.966	0.6	Reliabel
X1.2	0.961	X2.2	0.978	Y1.2	0.964	0.6	Reliabel
X1.3	0.963	X2.3	0.976	Y1.3	0.964	0.6	Reliabel
X1.4	0.963	X2.4	0.978	Y1.4	0.965	0.6	Reliabel
X1.5	0.965	X2.5	0.977	Y1.5	0.966	0.6	Reliabel
X1.6	0.963	X2.6	0.978	Y1.6	0.965	0.6	Reliabel
X1.7	0.965	X2.7	0.977	Y1.7	0.964	0.6	Reliabel
X1.8	0.963	X2.8	0.977	Y1.8	0.964	0.6	Reliabel
X1.9	0.962	X2.9	0.977	Y1.9	0.963	0.6	Reliabel
X1.10	0.962	X2.10	0.977	Y1.10	0.968	0.6	Reliabel
X1.11	0.962	X2.11	0.979	Y1.11	0.969	0.6	Reliabel
X1.12	0.961	X2.12	0.977	Y1.12	0.967	0.6	Reliabel
X1.13	0.962	X2.13	0.977	Y1.13	0.964	0.6	Reliabel
X1.14	0.962	X2.14	0.977	Y1.14	0.964	0.6	Reliabel
X1.15	0.964	X2.15	0.977	Y1.15	0.966	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25., 2024

Hasil pengujian keabsahan reliabilitas data dari 15 pertanyaan (X1), (X2) dan (Y) menggunakan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Maka dapat disimpulkan 15 item kuesioner variabel (X1), (X2) dan (Y) adalah reliable dan kuesioner layak dijadikan penelitian untuk analisis verifikatif.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS V.25. Uji *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal dengan kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal. Diperoleh hasil pengujian normalitas data penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1.Kompetensi	X2.Komunikasi	Y.Kinerja
N		80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.2744	48.9544	50.3609
	Std. Deviation	11.34535	12.18635	11.55410
Most Extreme Differences	Absolute	0.107	0.123	0.077
	Positive	0.107	0.123	0.077
	Negative	-0.054	-0.108	-0.074
Test Statistic		0.107	0.123	0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 ^c	.005 ^c	.200 ^{c,e}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.294 ^d	.164 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.282	0.154
		Upper Bound	0.305	0.174

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25., 2024

Hasil pengujian normalitas data dari 80 sampel data penelitian hasil kuesioner menggunakan Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil Sig. *Monte Carlo* variabel kompetensi 0,294 > 0,05, variabel komunikasi 0,164 > 0,05 dan variabel kinerja 0,714 > 0,05. Menandakan data yang digunakan adalah baik yang distribusinya adalah normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka menguji apakah dalam model ganda ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *TOL* (*Tolerance*) dengan kriteria dikatakan baik jika *VIF* (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *TOL* (*Tolerance*) > 0,1 dengan hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.859	2.341		1.649	0.103		
	X1.Kompetensi	0.478	0.112	0.470	4.259	0.000	0.157	6.383
	X2.Komunikasi	0.449	0.105	0.473	4.290	0.000	0.157	6.383

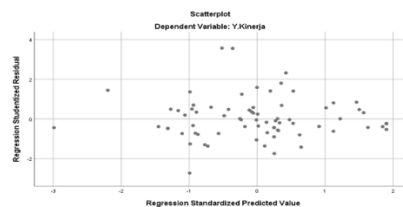
a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25., 2024

Hasil pengujian multikolineritas data menggunakan nilai *VIF* atau nilai *TOL* diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* variabel kompetensi dan komunikasi adalah $6,383 < 10$ serta nilai *Tolerance* adalah $0,157 > 0,1$ yang artinya dapat disimpulkan data penelitian memenuhi asumsi multikolineritas data dan layak dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada tidak nya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara *SRESID* dan *ZPRED* adalah sumbu Y dimana sumbu Y yang telah diprediksi sumbu X adalah residual. Pengeambilan keputusan pada pengujian scatterplot adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan hasil pengujian sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25. , 2024

Hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh hasil gambar *scatterplot* yang menunjukkan plot (titik) dalam gambar tidak berdempetan dan menyebar diatas sumbu X dan Sumbu Y nya, dan tidak menyerupai pola yang berbentuk yang menandakan heterok data terpenuhi dan tida homogenitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini berfungsi untuk menganalisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas yaitu (kompetensi dan kumunikasi) terhadap variabel terkaitnya yaitu (kinerja karyawan) untuk membuktikan ada atau

tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas dilakukan pengujian regresi menggunakan SPSS dengan hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.859	2.341		1.649	0.103		
	X1.Kompetensi	0.478	0.112	0.470	4.259	0.000	0.157	6.383
	X2.Komunikasi	0.449	0.105	0.473	4.290	0.000	0.157	6.383

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25. , 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,859 + 0,478 + 0,449$$

Berdasarkan perumusan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 3,859 secara sistematis menyatakan bahwa nilai variabel Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2) yaitu bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja (Y) yaitu 3,859.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) yaitu sebesar 0,478 yang bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan semakin tingginya nilai terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka akan berpengaruh tinggi juga.
3. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) yaitu sebesar 0,449 yang bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan semakin tingginya nilai terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka akan berpengaruh tinggi juga.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi sebagai alat untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh dari variabel independen dengan Variabel dependen. Diperoleh hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	0.853	0.849	4.48436	1.909

a. Predictors: (Constant), X2.Komunikasi, X1.Kompetensi
 b. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25., 2024

Diperoleh hasil koefisien determinasi (R Square) dengan nilai 0,853 atau 85,3%. Hal ini menjelaskan variabel *predictors* atau dependen kompetensi dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan total pengaruh 85,3%, sementara 14,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan sebagainya.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Pada penelitian ini uji t memiliki fungsi untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi dan komunikasi pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara *t*-hitung dengan *t*-tabel dan jika nilai signifikansi < 0,05 atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis penelitian diterima.

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.859	2.341		1.649	0.103		
	X1.Kompetensi	0.478	0.112	0.470	4.259	0.000	0.157	6.383
	X2.Komunikasi	0.449	0.105	0.473	4.290	0.000	0.157	6.383

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25., 2024

1. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian uji t variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sig.0,000 < 0,05 dan t hitung 4,259 > t tabel 1,665 yang artinya hipotesis (H1) diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Parsial Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian uji t komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 4,290 > t tabel 1,665 yang artinya hipotesis (H2) diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F simultan

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap regresi yang diobservasi maupun estimasi dapat disimpulkan. Dalam keputusan pengujian uji F simultan dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai α dengan kriteria Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima. Diperoleh hasil pengujian simultan F sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8997.847	2	4498.924	223.722	.000 ^b
	Residual	1548.427	77	20.109		
	Total	10546.274	79			

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

b. Predictors: (Constant), X2.Komunikasi, X1.Kompetensi

Sumber: Hasil diolah SPSS V.25. , 2024

Berdasarkan hasil pengujian F simultan menggunakan anova pada tabel 4.18 diatas diperoleh hasil Sig 0,000 < 0,05, F hitung 223,722 > F tabel 3,115 yang artinya hipotesis (H3) diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan Deskriptif

Diperoleh hasil frekuensi kuesioner penelitian dari 80 sampel karyawan PT Beta Pharmacon Karawang yang menggambarkan bagaimana kompetensi, komunikasi dan kinerja karyawan di PT Beta Pharmacon Karawang dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Skoring Deskriptif Variabel Kompetensi, Komunikasi Dan Kinerja

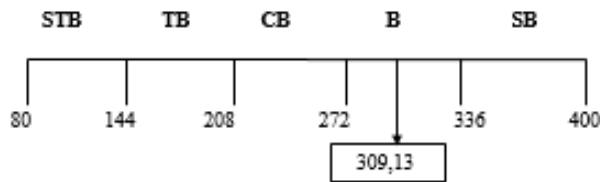
No Item	Variabel Kompetensi (X1)	Total Skor	No Item	Variabel Komunikasi (X2)	Total Skor	No Item	Variabel Kinerja (Y)	Total Skor	Kategori
	Kuesioner			Kuesioner			Kuesioner		
X1.1	Karakteristik mental yang dimiliki karyawan	305	X2.1	Pemahaman akan ide yang disampaikan	297	Y1.1	Target pekerjaan yang diselesaikan karyawan	315	Baik
X1.2	Karakter sifat yang dimiliki karyawan	300	X2.2	Pemahaman akan gagasan yang disampaikan	298	Y1.2	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan	319	Baik
X1.3	Karakteristik fisik yang dimiliki karyawan	314	X2.3	Tingkat pemahaman akan informasi	308	Y1.3	Tingkat produktivitas karyawan	312	Baik
X1.4	Tingkat dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja	308	X2.4	Kelancaran dalam berkomunikasi	308	Y1.4	Standar produk yang dihasilkan karyawan	328	Baik
X1.5	Motivasi yang dimiliki untuk memenuhi keinginan	323	X2.5	Proses komunikasi dalam pekerjaan	310	Y1.5	Kualitas produk yang dihasilkan karyawan	328	Baik
X1.6	Ambisi dalam melakukan pekerjaan	310	X2.6	Kualitas komunikasi antara pegawai maupun dengan atasan	300	Y1.6	Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan karyawan	322	Baik

X1.7	Tingkat penampilan/kerapihan karyawan	308	X2.7	Tingkat efektifitas komunikasi di lingkungan kerja	296	Y1.7	Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	317	Baik
X1.8	Tutur bahasa yang dimiliki karyawan	301	X2.8	Tingkat pemahaman komunikasi di lingkungan kerja	299	Y1.8	Tingkat penyelesaian tugas karyawan	315	Baik
X1.9	Perilaku karyawan dalam bekerja	306	X2.9	Tingkat kemudahan komunikasi di lingkungan kerja	310	Y1.9	Efisiensi waktu pekerjaan yang dilakukan karyawan	315	Baik
X1.10	Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan dan instruksi	313	X2.10	Tingkat pemahaman karyawan terhadap pesan yang diberikan di lingkungan kerja	305	Y1.10	Tingkat kehadiran karyawan	326	Baik
X1.11	Tingkat pemahaman karyawan ketika menerima tugas pekerjaan	314	X2.11	Kejelasan komunikasi dalam <i>morning breafing</i>	308	Y1.11	Banyaknya karyawan dalam meminta izin kepada perusahaan	279	Baik
X1.12	Tingkat pemahaman karyawan akan informasi yang diberikan atasan	309	X2.12	Respon akan penerimaan komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja	299	Y1.12	Ketepatan karyawan ketika absen masuk kerja	302	Baik
X1.13	Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dari atasan	313	X2.13	Sikap karyawan ketika berkomunikasi dengan seluruh karyawan	310	Y1.13	Kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan	301	Baik

X1.14	Keterampilan karyawan dalam bekerja	312	X2.14	Perubahan sikap karyawan ketika berkomunikasi	297	Y1.14	Kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan	314	Baik
X1.15	Tingkat dorongan karyawan untuk memiliki keterampilan	301	X2.15	Respon karyawan ketika menerima pesan	304	Y1.15	Tingkat kerjasama yang dilakukan karyawan dalam tim	322	Baik
Total		4637	Total		4549	Total		4715	
Mean (Rata-Rata)		309.13	Mean (Rata-Rata)		303.27	Mean (Rata-Rata)		314.33	Baik

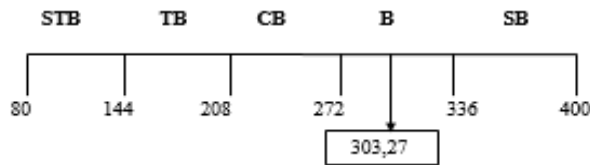
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil tabel 8 diperoleh Rekapitulasi hasil kuesioner variabel kompetensi, komunikasi dan kinerja dari 80 responden karyawan PT Beta Pharmacoon Karawang dengan Hasil rata-rata (*Mean*) kuesioner diperoleh nilai dan dijelaskan pada rentang skala sebagai berikut.



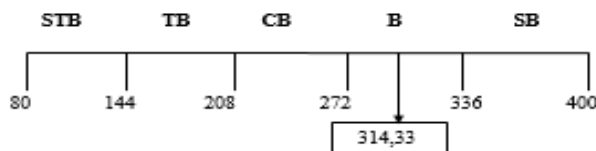
Gambar 2. Rentang Skala Variabel Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2024



Gambar 3. Rentang Skala Variabel Komunikasi

Sumber: Data diolah, 2024



Gambar 4. Rentang Skala Variabel Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 9 dan gamba 2,3,4 di atas diperoleh kesimpulan pembahasan sebagai berikut :

1. Deskriptif Kompetensi Karyawan PT Beta Pharmacon

Hasil akumulasi skor kuesioner variabel kompetensin karyawan PT Beta Pharmacon Karawang dapat disimpulkan dengan kategori baik, artinya kompetensi karyawan PT Beta Pharmacon adalah baik. Dengan nilai tertinggi adalah indikator motivasi karyawan untuk memenuhi keinginannya. Sedangkan skor terendah karakteristik sifat yang dimiliki karyawan.

2. Deskriptif Komunikasi Karyawan PT Beta Pharmacon

Hasil akumulasi skor kuesioner variabel komunikasi karyawan PT Beta Pharmacon Karawang dapat disimpulkan dengan kategori baik, artinya komunikasi karyawan PT Beta Pharmacon adalah baik. Dengan nilai tertinggi adalah indikator proses komunikasi dalam pekerjaan, tingkat kemudahan komunikasi di lingkungan kerja dan sikap karyawan ketika berkomunikasi dengan seluruh karyawan. Sedangkan skor terendah adalah tingkat efektifitas komunikasi di lingkungan kerja.

3. Deskriptif Kinerja Karyawan PT Beta Pharmacon

Hasil akumulasi skor kuesioner variabel karyawan PT Beta Pharmachon Karawang dapat disimpulkan dengan kategori baik Artinya kompetensi karyawan PT Beta Pharmacon adalah baik. Dengan nilai tertinggi adalah indikator standar produk yang dihasilkan karyawan dan kualitas produk yang dihasilkan karyawann, sedangkan skor terendah adalah banyaknya karyawan dalam meminta izin kepada perusahaan.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian *coefficients* regresi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung teori Moeheriono (2018:5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Menurut Dessler (2019) mengungkapkan pentingnya kompetensi untuk kinerja karyawan adalah untuk memastikan kualitas hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Apridasari (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian *coefficients* regresi variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung teori Mangkunegara (2019:145) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat

meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi menurut Robbins (2017:7) memiliki fungsi informatif dalam menyempaiakan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dita (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian F simultan secara bersama-sama/simultan kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung teori Veithzal Rivai (2018:230) mendefinisikan bahwa Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik, dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan para *average performers*. Menurut Agus M.Hardjana (2016:15), komunikasi merupakan kegiatan dimanaseseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Kompetensi dan komunikasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil peneliti yang dilakukan oleh Wasiman (2021) yang mengemukakan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompetensi karyawan PT Beta Pharmacon berdasarkan hasil penelitian berada dalam kondisi baik. Hal ini dibuktikan dari olah data rekapitulasi penyebaran kuesioner.
2. Komunikasi karyawan PT Beta Pharmacon berdasarkan hasil penelitian berada dalam kondisi baik. Hal ini dibuktikan dari olah data rekapitulasi penyebaran kuesioner.
3. Kinerja karyawan PT Beta Pharmacon berdasarkan hasil penelitian berada dalam kondisi baik. Hal ini dibuktikan dari olah data rekapitulasi penyebaran kuesioner.
4. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI

Hasil kompetensi dan komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan searah dengan hasil kuesioner yang menyatakan kompetensi,

komunikasi dan kinerja karyawan adalah baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Beta Pharmacon perusahaan perlu memilih kualifikasi karyawan yang memiliki kompetensi dan komunikasi yang baik, dengan kebijakan dimulai saat perekrutan karyawan baru, kemudian diberikan pelatihan karyawan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi*. Forum Ekonomi.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Firmansyah, Anang. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Foeh, D. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra.
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Silaen, S. (2021). *Metode Peneilitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Penerbit In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak., & Sinambela, Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widiawati, A., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staf Kantor Desa Mulyasari*. 3(3), 167–178.

Jurnal

Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.

Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. 2(2), 28–36.

Wati.,dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmiah Akutansi. UNDIKSHA. Vol.2. No.1.*

Web

Indonesia.go.id. (2021). Potensi Besar Industri Kesehatan Dalam Negeri. Artikel. Diakses pada 6 Maret 2024, dari <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/2811/potensi-besar-industri-kesehatan-dalam-negeri>