

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANGUN CIPTA BERSAMA)**

- 1) Anggun Fradila  
 2) Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos, MM  
 1),2) STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,  
 1),2) Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia  
 Email : 1) [anggunfradila35@gmail.com](mailto:anggunfradila35@gmail.com)  
 2) [Meytihanna77@gmail.com](mailto:Meytihanna77@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta bersama. Menggunakan teknik Sampling jenuh dengan menjadikan semua populasi sebagai sample untuk kemungkinan kesalahan kecil. Sample yang diambil sebanyak 30 responden yaitu Karyawan PT. Bangun Cipta Bersama. Metode analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji f. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa : 1) Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0.029 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.302 > t_{tabel} 2.051$ , 2) Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 4.508 > t_{tabel} 2.051$ , 3) Komunikasi dan Kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 32.833 > F_{tabel} 3.34$ .

Kata kunci : Komunikasi dan Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber daya manusia.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Di Era digitalisasi ini Perusahaan forwarding harus pandai menentukan strategi agar tidak mudah tersaingi dengan perusahaan forwarding lain. Minim-nya Komunikasi antar Karyawan, Kurangnya keterampilan pekerja, dan Rendahnya Motivasi karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi unggulnya atau tidaknya SDM dalam perusahaan tersebut.

Dikutip dari Wibowo (2021) mengemukakan bahwa :”Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut”. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah target pencapaian seorang karyawan mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Semua perusahaan tentu memiliki upaya untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan Kinerja karyawan yang rendah. Hasil kinerja bagi seorang pegawai adalah suatu penilaian dari perusahaan. Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai disuatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya adalah Komunikasi dan kemampuan kerja. Kinerja karyawan yang memuaskan dapat didukung dengan beberapa dorongan dalam prosesnya seperti melakukan komunikasi yang baik. Menurut Marwansyah (2021) komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan dimana sekelompok orang bertukar pesan dengan tujuan tertentu.

Karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan karena dapat berdampak pada perkembangan suatu perusahaan. Dengan acuan konsep tersebut, penulis akan

mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel kemampuan kerja yang mencakup kemahiran dan pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawab yang sudah dibebankan. Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara Kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2021)). Hal ini menunjukkan bahwa kemahiran dan tingginya pengetahuan seorang karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan pengembangan model. Untuk menguji pengembangan model tersebut peneliti akan menguji di perusahaan PT. Bangun Cipta Bersama.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan tersebut yaitu adanya penurunan kinerja yang disebabkan berupa kurangnya komunikasi antara karyawan dan supervisor, kesalahan dalam penginputan data ke dokumen, dan lambatnya kesiapan dokumen untuk diselesaikan.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, peneliti melaksanakan penelitian dengan judul yang menarik minat peneliti yaitu “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Bersama”

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah disampaikan oleh penulis, maka dapat disimpulkan adanya masalah-masalah untuk penelitian Skripsi ini, yaitu :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan?
2. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan ?
3. Apakah Komunikasi dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komunikasi dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto dan Danang (2021), “SDM adalah kegiatan mencapai, mengembangkan, memotivasi dan mendukung upaya untuk mencapai kinerja tinggi dalam suatu organisasi”.

Menurut Wijayanto (2012:249), “manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses operasi sumber daya manusia, yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan personel.” Dari pengertian MSDM para ahli diatas peneliti menyimpulkan pengertian Manajemen sumber daya manusia adalah Proses aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara menyeluruh guna menciptakan personel yang efektif dan efisien.

## **Komunikasi**

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Gode (2022), mengemukakan “komunikasi merupakan siklus yang membuat sesuatu yang didasarkan apa yang berawal diklaim oleh suatu individu (infrastruktur penahan seseorang) untuk dimiliki setidaknya dua individu.”

Menurut Dr. Arni Muhammad (2009:4-5), mengemukakan “komunikasi adalah pertukaran pesan secara verbal maupun secara non-verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk menyampaikan pesan dan mengubah tingkah laku” Dapat disimpulkan Komunikasi adalah suatu proses penyampaian data, pikiran, perasaan, kemampuan guna mengubah atau membentuk cara berperilaku orang lain.

### **Indikator Komunikasi**

Dikemukakan oleh Sutardji (2016:10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi, yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

## **Kemampuan kerja**

### **Pengertian Kemampuan kerja**

Mengutip dari Hasibuan (2005:94), “Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam mengerjakan serangkaian tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan keseriusan serta waktu.”

Mengutip dari Blanchard dan Hersey (2001:5-6), “Kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang tertanam pada diri pekerja yang sungguh-sungguh mampu dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.” Dapat disimpulkan Kemampuan kerja merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas yang sudah diberikan.

### **Indikator Kemampuan kerja**

Mampu atau tidak mampunya seorang karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dapat diukur dari indikator-indikator yang dikutip dari Fitz (2020), yaitu :

1. Kemampuan pengetahuan
2. Kemampuan keterampilan
3. Kemampuan sikap

Selain itu penulis mengutip indikator-indikator kemampuan kerja yang dikemukakan oleh Blanchard dan Hersey (2020), berupa :

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan sosial

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

Dikutip dari Fahmi (2022) beliau menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil akhir dari serangkaian langkah-langkah yang berhubungan dalam periode waktu yang ditentukan dan dinilai berdasarkan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.”

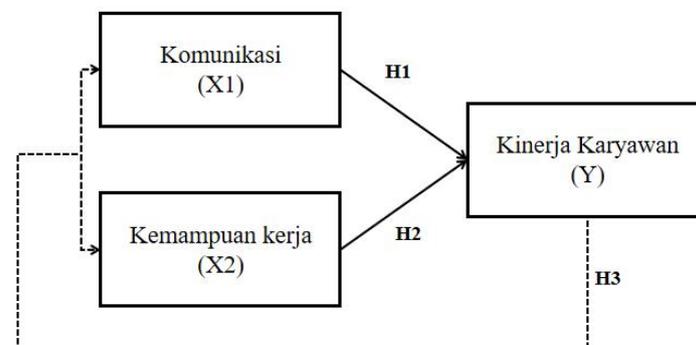
Dikutip dari Mangkunegara (2019) beliau menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (pencapaian kerja) merupakan hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam mengerjakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan”. Dapat disimpulkan kinerja adalah Kinerja Karyawan yaitu hasil dari proses menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan untuk perusahaan guna mencapai visi-misi perusahaan.

### Indikator Kinerja

Dikemukakan oleh Robbins (2016:260) Indikator kinerja adalah instrumen guna mengukur hasil kerja yang sudah dicapai. Berikut beberapa contoh indikator kinerja :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### Hipotesis



**Gambar 2.1 Kerangka berpikir**

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

**H1** : Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama

**H2** : Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama

**H3** : Komunikasi dan Kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama.

## BAB III METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Bagi Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif mengartikan metode penelitian ini berdasarkan pada filosofi positivisme, dimana populasi atau sample tertentu dipelajari, data dikumpulkan dengan penggunaan alat penelitian, dan data dikumpulkan untuk tujuan pengujian hipotesis, digunakan untuk menganalisis secara kuantitatif/statistik. Di dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan angket untuk mengumpulkan data.

## **Populasi dan sampel**

### **Populasi**

Sugiyono (2018: 117) mendefinisikan populasi mejadi domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu dari mana peneliti dimaksudkan untuk mempelajari dan dari mana kesimpulan diambil. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bangun Cipta Bersama yang berjumlah 30 Karyawan. Adapun Kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel sebagai berikut :

1. Populasi Sampel berupa seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bangun Cipta Bersama selama 1 (satu) tahun.
2. Populasi Sampel merupakan Karyawan PT. Bangun Cipta Bersama cabang Surabaya
3. Populasi sample Minimal menempuh pendidikan SMA/SMK.

### **Sample**

Sugiyono (2018:118) mendefinisikan sampel sebagai sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Ukuran sample merupakan langkah untuk sample yang diambil pada saat penelitian dilakukan. Karena peneliti mengambil sample dari populasi yang lengkap, maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sample yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sample seperti yang dikemukakan oleh Sugiono (2017:85). jadi sample didalam penelitian ini yaitu 30 Karyawan,

## **Sumber dan Jenis Data**

### **Data Primer**

Data primer adalah data informasi yang peneliti peroleh secara langsung dari responden berupa tanggapan dari tanggapan angket.

### **Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data informasi yang peneliti peroleh secara tidak langsung, dan diperoleh di lokasi penelitian dalam bentuk dokumen atau data-data yang dapat menunjang analisa penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan pada penyusunan data untuk memudahkan proses penelitian yaitu :

1. Observasi  
Menurut Sugiyono (2019) Observasi merupakan suatu teknik mengumpulkan data yang memiliki ciri spesifik dari teknik yang lain. Peneliti melakukan pengamatan di lokasi perusahaan PT. Bangun Cipta Bersama.
2. Kuisisioner  
Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan suatu teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis pada responden.
3. Studi Kepustakaan  
Penelitian dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data-data yang mengkaji kepustakaan dan mengumpulkan dokumen, catatan, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan.

### **Uji Kualitas data**

#### **Uji Validitas.**

Menurut Alzwar (2022) mengatakan Validitas adalah selaku sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu perlengkapan dalam mengukur kegunaannya. Validitas merupakan ketepatan konsep dan pengukuran. Item kuesioner dinyatakan valid :

- a. Jika nilai pearson correlation  $>0,4$
- b. Nilai signifikasinya  $<0,05$  (5%)

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas adalah ukuran pertanyaan sebagai indeks sebuah variabel. Uji reliabilitas dinyatakan reliable apabila respon seseorang mengenai pertanyaan tersebut tidak berubah-ubah. Kriteria keputusan menurut Ghozali tersebut yaitu :

- a. Jika koefisien Cronbalch's Alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan reliable
- b. Jika koefisien Cronbalch's Alpha  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak reliable

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Tujuan utama uji normalitas adalah menentukan informasi guna mengungkapkan wajar atau tidak pola sebaran. Dikombinasikan bersama tes standar menggunakan bagan grafik seperti histogram, plot dan memakai uji komogorov-smirnov sebagai pendistribusiannya. Dapat dikatakan memiliki distribusi yang wajar apabila memiliki Asymptotic Significance 0,05.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dicoba apakah ada keterkaitan antar variabel independen dan dependen yang berkorelasi satu sama lain. Dapat dibuktikan multikolinieritas, apabila seseorang melihat angka dan VIF toleransi. Ketika VIF kurang dari 10, nilai tolerance adalah 0.10, maka tidak terjadi multikolinieritas menurut Ghozalli (2022).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dilakukannya uji ini guna memastikan ada tidaknya kesamaan varians. Apabila terdapat varians yang sejenis maka dianggap homoskedastisitas. Tapi apabila variansnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Uji Linieritas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Apabila nilai *sig. Deviation from linearity*  $< 0.05$  maka tidak ada hubungan yang linier antar variabel.

### **Analisis Regresi Berganda**

Tujuan dilakukannya Analisa regresi berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

#### **Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Digunakan untuk mengetahui berapa persentase pengaruh yang diberikan variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

## Uji Hipotesis

### Uji F (Uji simultan)

Guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Membandingkan nilai sig dengan nilai probabilitas :

- Jika  $\text{sig} < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ , maka variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika  $\text{sig} > 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

### Uji t (Uji parsial)

Guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). membandingkan nilai sig dengan nilai probabilitas :

- Jika  $\text{sig} < 0,05$  dan  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ , maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika  $\text{sig} > 0,05$  dan  $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ , maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji berikut digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu perlengkapan dalam mengukur hasil jawaban responden.

**Tabel 4.1 Hasil uji Validitas (X1) Komunikasi**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi X1	1	0.648	0.374	VALID
	2	0.679	0.374	VALID
	4	0.700	0.374	VALID
	5	0.797	0.374	VALID

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

**Tabel 4.2 Hasil uji Validitas (X2) Kemampuan Kerja**

Variabel	Pernyataan	t hitung	t tabel	Keterangan
Kemampuan kerja X2	1	0.482	0.374	VALID
	2	0.639	0.374	VALID
	3	0.703	0.374	VALID
	4	0.656	0.374	VALID
	5	0.750	0.374	VALID

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

**Tabel 4.3 Hasil uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	t hitung	t tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	1	0.509	0.374	VALID
	2	0.799	0.374	VALID
	3	0.712	0.374	VALID
	4	0.730	0.374	VALID
	5	0.661	0.374	VALID

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan  $t^{\text{tabel}}$  Yaitu 0.374, maka semua variabel yang memiliki  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  dianggap Valid.

### Uji Reliabilitas

Uji berikut digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu perlengkapan dalam mengukur hasil jawaban responden. Dinyatakan reliable apabila respon seseorang mengenai pertanyaan tersebut tidak berubah-ubah. Dengan syarat nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$  dinyatakan reliable dan begitu juga sebaliknya Cronbach's Alpha  $< 0.60$ , dinyatakan tidak reliable.

**Tabel 4.4 Uji Reliabilitas**

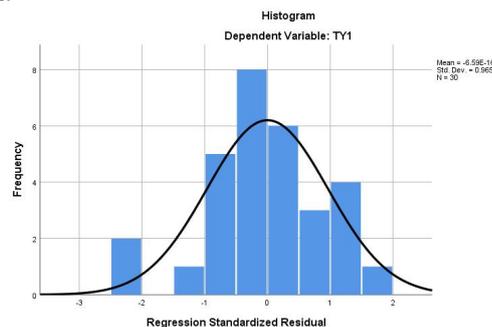
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria pengujian	Kesimpulan
X1	0.667	$> 0.60$	Reliable
X2	0.657	$> 0.60$	Reliable
Y	0.708	$> 0.60$	Reliable

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji berikut yaitu uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut normal atau tidak normal.



**Gambar 4.1 Grafik Histogram**

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa data 30 responden tersebut membentuk seperti lonceng atau gunung yang berarti garis tersebut menunjukkan data Normal.

**Tabel 4.5 Kolmogorov-Smirnoff One Sample-Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39864352
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.123
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa data 30 responden menunjukkan data Normal. Berdasarkan syarat pengujian yaitu data bisa dikatakan Notmal apabila *Asymptotic Significance*  $> 0.05$ . Maka berdasarkan tabel diatas nilai *Asymptotic Significance* adalah  $0.143 > 0.05$ .

### Uji Multikolinieritas

Uji berikut yaitu uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat adanya korelasi antar Variabel Komunikasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X3).

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 TX1	.592	1.689
TX3	.592	1.689

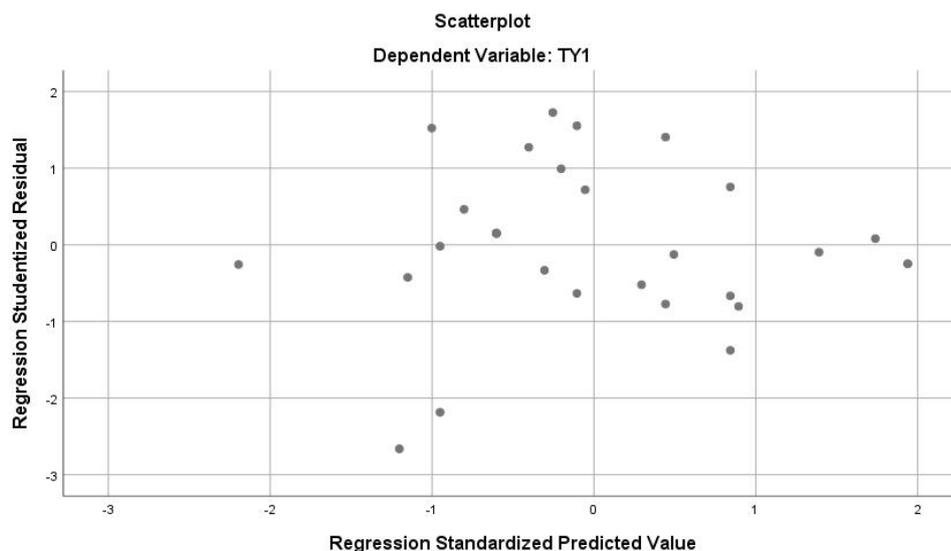
a. Dependent Variable: TY1

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan yaitu apabila nilai VIF  $< 10.00$  dan Tolerance value  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Data diatas menunjukkan VIF (X1) dan (X3) adalah 1.689 dan tolerance value 0.592, maka hasil uji SPSS data diatas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dikarenakan  $1.689 < 10.00$  dan  $0.592 > 0.10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Uji berikut yaitu uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat adanya kesamaan varians.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar diantara "0" yang berarti tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukannya Analisa regresi berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut hasil Uji regresi linier berganda.

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.382	2.910		-.819	.420
	TX1	.436	.189	.311	2.302	.029
	TX2	.760	.169	.609	4.508	.000

a. Dependent Variable: TY1

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_3.X_2 + e$$

$$= -2.383 + 0.436 + 0.760$$

Keterangan :

1. Jika ( $\beta_0$ ) = -2.383, apabila variabel independen bernilai 0, maka nilai dependen kinerja karyawan sebesar -2.383 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Jika ( $\beta_1$ ) = 0.436 memiliki tanda positif maka hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan searah dan signifikan.
3. Jika ( $\beta_2$ ) = 0.760 memiliki tanda positif maka hubungan kemampuan kerja tim dengan kinerja karyawan searah dan signifikan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Uji berikut yaitu uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri). berikut ini adalah hasil SPSS versi 25, yaitu :

**Tabel 4.8 Kesimpulan Hasil Uji t (parsial)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kriteria pengujian	Keterangan
X1	2.302	2.051	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub> (2.302 > 2.051)	H1 diterima
X2	4.508	2.051	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub> (4.508 > 2.051)	H2 diterima

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa t<sub>hitung</sub> = 2.302 dan nilai signifikan 0.029 maka diperoleh t<sub>tabel</sub> dengan menggunakan rumus :

$$T^{\text{tabel}} = t(a/2 ; n - k - 1)$$

$$= t(0.025 ; 30 - 2 - 1)$$

$$= t(0.025 ; 27)$$

$$= 2.051$$

Keterangan :

k = jumlah variabel independen (X)

n = jumlah responden

a = 0.05 dibagi 2

1. Maka dapat diperoleh hasil nilai thitung 2.302 > ttabel 2.051. Jadi, dapat disimpulkan sig.Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.029 < 0.05$  dan thitung 2.302 > ttabel 2.051. Hal tersebut membuktikan bahwa H1 diterima, yang menyatakan variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Maka diperoleh hasil nilai Maka dapat diperoleh hasil nilai thitung 4.508 > ttabel 2.051. Jadi, dapat disimpulkan sig.Kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan rhitung 4.508 > ttabel 2.051. Hal tersebut membuktikan bahwa H2 diterima, yang menyatakan variabel Kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji berikut yaitu uji Linearitas, dilakukan untuk mengetahui apakah ada bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.687	1.450
a. Predictors: (Constant), TX2, TX1				
b. Dependent Variable: TY1				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25. Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai Adjusted R square nya yaitu 0.687 atau 68.7% yang menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh simultan diantara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Maka variabel Y dapat dijelaskan dipengaruhi variabel X1 dan X2 sebesar 68.7% dan sisanya 31.3% dipengaruhi variabel lain.

### Uji F (Simultan)

Uji berikut yaitu uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara variabel komunikasi dan kemampuan kerja secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan, berikut ini ialah hasil dari uji F menggunakan SPSS versi 25, yaitu :

Tabel 4.10 Kesimpulan Hasil Uji F (Simultan)

F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kriteria pengujian	Keterangan
32.833	3.34	F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub> (32.833 > 3.34)	H3 diterima

Sumber : Diolah oleh penulis 2023.

Berdasarkan tabel 4.11 yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai ANOVA dengan nilai F<sub>hitung</sub> = 32.833 dengan nilai signifikansi 0.000, maka diperoleh F<sub>tabel</sub> dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= f(k ; n - k) \\
 &= f(2 ; 30 - 2) \\
 &= f(2 ; 28) \\
 &= 3.34
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : jumlah variabel independen (Variabel X)

n : jumlah responden

Maka diperoleh hasil nilai nilai Fhitung  $32.833 > F_{\text{tabel}} 3.34$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0,05$  dan Fhitung  $32.833 > F_{\text{tabel}} 3.34$ . Hal tersebut membuktikan bahwa H4 diterima, yang menyatakan variabel Komunikasi (X1) dan Kemampuan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Bersama**

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan melalui uji t oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun cipta bersama. Dibuktikan dengan melakukan uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung = 2.302 dan nilai signifikannya 0.029. Nilai Cronbach's Alpha 0,667 yang artinya  $> 0.60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan melakukan Uji Reliabilitas. Hal tersebut menyatakan bahwa H1 diterima.

Hal ini sudah pernah dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis Robby Wahyu Irdainto di tahun 2022 yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, dan Teamwork terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya" yang membuktikan juga bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Bersama**

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan melalui uji t oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa Kemampuan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama. Dibuktikan dengan melakukan Uji t yang bertanda positif  $t_{\text{hitung}} = 4.508$  dan nilai signifikannya 0.00. Nilai Cronbach's 0.657 yang artinya  $> 0.60$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja (X2) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan melakukan Uji Reliabilitas. Hal tersebut menyatakan bahwa H2 diterima.

Hal ini sudah pernah dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ella Anastasya S. dan Utami Puji Lestari di tahun 2021 yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan" yang membuktikan juga bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Bersama**

Bedasarkan hasil yang suddah diakukan melalui Uji F oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa Komunikasi (X1) dan Kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Bersama. Dibuktikan dengan

melakukan Uji F yang bertanda positif  $F_{hitung} = 32.833$  dan nilai signifikannya 0.00. Nilai Cronbach's Alpha 0.726 yang artinya  $> 0.70$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Dibuktikan juga dengan Uji reliabilitas serta memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0.687 atau 68,7% yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan diantara Variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 68.7% dan sisanya 17.5% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan dari hasil penjelasan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa 3 Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan bisa diterima. Apabila Komunikasi dari Karyawan meningkat seperti Karyawan mampu menjaga hubungan yang baik dengan berkomunikasi serta mampu mengomunikasikan permasalahan yang ada maka akan memengaruhi kinerja mereka, jika komunikasi karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Begitu pula dengan Kemampuan kerja, apabila karyawan mahir dalam mengerjakan tugas serta memahami peranan masing-masing maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## **BAB V PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja PT. Bangun Cipta Bersama, maka penulis dapat menyimpulkan :

1. Variabel Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu H1 dapat diterima dengan nilai signifikan sebesar  $0.029 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.302 > t_{tabel} 2.051$ , apabila Komunikasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan sebaliknya apabila komunikasi karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Bersama.
2. Variabel Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Maka dari itu H2 dapat diterima dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $t_{hitung} 4.508 > t_{tabel} 2.051$ , apabila Kemampuan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan sebaliknya apabila Kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun pula. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Bersama.
3. Variabel Komunikasi (X1) dan Kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari itu H3 dapat diterima dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 32.833 > F_{tabel} 3.34$ , sehingga dapat dijelaskan apabila Komunikasi dan kemampuan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya apabila Komunikasi dan kemampuan kerja karyawan menurun maka Kinerja karyawan akan menurun pula.

### **Saran**

Adapun Saran untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Setelah melakukan penelitian penulis memberikan saran untuk perusahaan diantaranya sebagai berikut :

- a. Perusahaan tetap mempertahankan Konsistensinya dalam Komunikasi dan kemampuan kerja saat bekerja yang akan meningkatkan kualitas perusahaan.
  - b. Perusahaan terus berkembang meningkatkan ilmu pengetahuan Administrasi, serta mempertahankan kinerja karyawan supaya mampu menghadapi dunia bisnis yang ketat.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- Peneliti berharap adanya penelitian ini bisa menjadi sebuah dukungan, pedoman, acuan, dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Peneliti juga berharap peneliti lain dapat menambahkan Variabel lain yang dapat dijadikan indikator-indikator pada penelitian selanjutnya. Variabel lain yang berhubungan dengan Komunikasi dan Kemampuan kerja berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Irawan, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kealabuhan Barunawati Surabaya).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit.
- Lutfi Setiawan, A.D.A.N.G. PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut). Diss. Universitas Siliwangi, 2019.
- Rijajami, W. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sukses Indotran Perkasa (Doctoral dissertation, STIA MANAJEMEN DAN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA).
- Sabilalo, Mahmudin A., et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara." *SEIKO: Journal of Management & Business* 3.2 (2020): 151-169.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sugiharta, Bagus Jaka. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11.1 (2019): 44-53.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.
- Wahyu Irdianto, Robby. Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Diss. STIA Manajemen dan Kealabuhan Barunawati Surabaya, 2022.
- Bambang Suryantoro, Ahmad R.I, Mudayat H., (2019). "ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHDAP KINERJA KARYAWAN PADA PT

PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) REGIONAL JAWA TIMUR”.  
Jurnal Baruna Horizon vol.2, 81-106