



Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan

Safa Putri Nurfitrialin¹, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

Universitas Negeri Jakarta

Abstract. *This research aims to analyze and determine the influence of competence, communication and compensation on employee performance in a company. This research was conducted using a quantitative approach and involved respondents consisting of employees at various levels of positions who work at companies in the district. Jagakarsa, South Jakarta. Data was collected through a questionnaire with a total of 22 questions and a total of 100 respondents which could measure the level of competency, communication, compensation and employee performance. The data analysis technique used in this research is SEM PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares), which was carried out using SmartPLS 4.0 software. The data analysis methods used in this research include measurement model analysis, structural model analysis, and direct influence hypothesis testing. The results of data analysis show that employee competency has a significant positive influence on employee performance. Communication also has a significant positive influence on employee performance. Effective and open communication allows clear and timely information to have a positive and significant impact on improving employee performance. And the compensation variable was also found to have a significant positive influence on employee performance. These findings provide important implications for human resource management and organizational practitioners in designing policies and programs related to competency development, improving communication, and providing adequate compensation for employees so that employees can provide reciprocity in the form of maximum performance for the company.*

Keywords: *Competency, Communication, Compensation, Employee Performance, Organization.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan responden yang terdiri dari pegawai di berbagai tingkatan jabatan yang bekerja pada perusahaan di Kec. Jagakarsa Jakarta Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 22 butir dan jumlah responden sebanyak 100 orang yang dapat menjadi mengukur tingkat kompetensi, komunikasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares), yang dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis model pengukuran, analisis model struktural, dan pengujian hipotesis pengaruh langsung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. komunikasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dan terbuka memungkinkan informasi yang jelas dan tepat waktu memberikan berdampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Serta variabel kompensasi juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dan praktisi organisasi dalam merancang kebijakan dan program yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, peningkatan komunikasi, dan pemberian kompensasi yang memadai untuk karyawan agar karyawan dapat memberikan timbal balik berupa kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Organisasi.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki standar dalam memiliki sumber daya manusianya agar ketika mereka dipekerjakan, mereka memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 adalah Prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) kinerja

karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan ketika melakukan tugasnya sesuai dengan kriteria yang sesuai untuk posisi itu. Menurut Robbins (2003), interaksi antara motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja individu karyawan di dalam suatu organisasi merupakan komponen penting dari kinerja organisasi secara keseluruhan dan dapat berdampak pada kinerja itu, yang penting untuk diingat ketika membahas manajemen kinerja. Sejauh mana kinerja individu dan kelompok karyawan berdampak pada seberapa baik kinerja perusahaan.

Kompetensi adalah kelebihan yang dapat dinilai seperti kemampuan yang ada di dalam diri seorang individu, kemampuan tersebut bisa mencakup pengetahuan dan perilaku saat bekerja untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Gabungan dari *skill* tersebut dapat dicermati secara detail agar karyawan yang bekerja adalah karyawan yang dapat memberikan kesuksesan untuk perusahaan serta memberikan kontribusi yang maksimal. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi sangat penting. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa melakukan tugas antara rekan kerja memerlukan komunikasi yang efektif agar komunikasi yang berkaitan dengan tempat kerja dapat dipahami dengan benar. Pemahaman bersama tentang tujuan informasi sangat penting untuk komunikasi yang efektif. Agar komunikasi perusahaan mengalir dengan lancar, sangat penting bagi atasan dan bawahan untuk mengenali pentingnya pesan yang mereka kirim satu sama lain. Dalam memelihara kinerja karyawan kompensasi juga menjadi salah satu hal yang diperhatikan karena kompetensi dapat mencerminkan dimensi perilaku individu. Saat bekerja, kompetensi kinerja menyangkut bagaimana calon karyawan berperilaku, terlepas dari apakah mereka secara konsisten dan sempurna melakukan dibandingkan dengan karyawan lain (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berdasarkan penelitian (Putra & Supartha, 2014) dalam Komunikasi, Kompensasi Keuangan Dan Kompetensi Kinerja Karyawan menegaskan bahwa komunikasi, pengakuan, dan kompetensi semuanya memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik karyawan bekerja. 75,8%. Selain itu, setiap elemen secara individual juga memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Prabowo, 2019) Pengaruh Pengetahuan, Pengemasan, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Di Industri Pertambangan mengklaim bahwa memiliki informasi yang baik meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan. Mirip dengan seberapa kuat komunikasi dan upah yang baik baik secara positif maupun signifikan mempengaruhi kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, menurut (Sukmarwati, Suryaningsih, & DM, 2020) adalah kaliber pekerjaan yang dihasilkan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan karena produktivitas yang buruk membuat bisnis tidak mungkin bersaing. Akibatnya, kinerja karyawan yang efektif dapat membantu bisnis bersaing dengan bisnis lain. Untuk mencapai efisiensi yang tinggi diperlukan peningkatan prestasi kerja secara optimal dan pemanfaatan potensi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai kontribusi positif bagi pengembangan organisasi. Tinjauan kinerja karyawan berfokus pada seberapa baik karyawan mengetahui pekerjaan mereka sehari-hari dan apakah pekerjaan yang mereka lakukan konsisten dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Kompetensi

Menurut (Sedarmayanti, 2011) kompetensi adalah kombinasi dari sifat dan kemampuan yang dapat mempengaruhi atau meramalkan keunggulan. Kemampuan individu untuk membantu implementasi strategi organisasi dan beradaptasi dengan perubahan manajemen adalah persyaratan. Dengan kata lain, bakat individu dapat membantu dalam kolaborasi sistemik (Rivai, 2009). Menurut Wibowo (2010), kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan tugas atau kegiatan dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang didukung oleh sikap kerja yang tepat.

Komunikasi

Menurut Fahmi (2016), komunikasi adalah transmisi pesan atau niat secara langsung atau tidak langsung dari satu pihak atau orang ke pihak atau orang lain. Komunikasi adalah tindakan menyampaikan ide, pesan, dan informasi dari satu orang ke orang lain, menurut Handoko (2012). Menurut Bangun (2012), komunikasi adalah proses menggunakan media yang efektif untuk mengirimkan informasi dari pengirim ke penerima sehingga penerima sepenuhnya memahaminya. Menurut pendapat para profesional ini, komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau subjek menyampaikan/mengirimkan informasi atau pesan kepada orang lain sehingga penerima dapat memahaminya dengan jelas (Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019).

Kompensasi

Menurut publikasi, evaluasi adalah tugas penting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan aspek yang sangat rumit dari hubungan kerja (Santosa & Rosanto, 2019). Beberapa ahli menegaskan bahwa upah adalah pembayaran yang dilakukan kepada

karyawan daripada layanan yang diberikan kepada bisnis. Dalam situasi ini, gaji dapat berbentuk berbagai pembayaran yang dikirim ke semua karyawan sebagai penghargaan atas komitmen mereka terhadap perusahaan dan waktu, tenaga, dan pemikiran mereka. Setiap pekerja memberikan apa yang mereka anggap penting, baik dari segi tenaga kerja maupun pengetahuan mereka.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penyusunan penelitian ini dilakukan selama 4 bulan dari bulan Agustus 2023 sampai bulan November 2023. Ada pun proses pengumpulan data untuk penelitian ini memakan waktu 2 (dua) minggu, dan tahap pengolahan data memakan waktu dua (dua) bulan sampai tiga (tiga) bulan. Serta melakukan bimbingan dan konsultasi. Dalam penelitian ini, tempat penelitian yang digunakan adalah perusahaan negeri dan swasta di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan.

Tabel 1 1 *Timeline* Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu			
		Agust 2023	Sept 2023	Okt 2023	Nov 2023
1.	Pengajuan Judul	✓			
2.	Penyusunan Proposal		✓		
3.	Penyebaran Kuesioner Penelitian		✓		
4.	Penyusunan Bab 4 dan 5			✓	
5.	Sidang Akhir Penelitian				✓

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

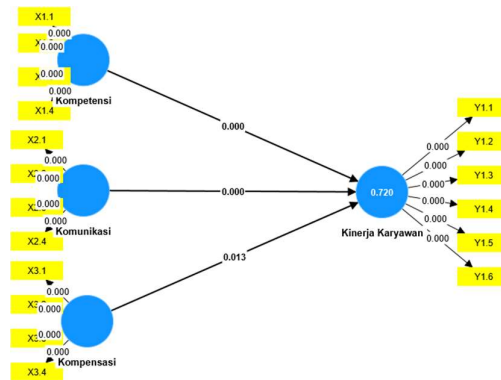
Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan berbagai jenis instrumen sebagai sarana pengumpulan data, dimana teknik kuesioner (angket) digunakan sebagai instrumen utama. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei menggunakan pengambilan sampel ilmiah dan design kuesioner untuk dapat mengukur karakteristik dari populasi dan ketepatan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural

Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1 *Outer Model*

Pada gambar 1 adalah model penelitian dari hasil perhitungan model pengukuran atau outer model. Outer model memiliki beberapa pengujian yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *cronbach's alpha*.

Validitas Konvergen (*Convergent*)

Outer loadings adalah suatu tabel yang memuat faktor beban yang menunjukkan sejauh mana indikator-indikator terkait dengan variabel laten. Faktor beban ini menunjukkan tingkat korelasi antara indikator dan variabel laten yang sedang diamati. Untuk dianggap valid, nilai faktor beban harus lebih besar dari 0,7. Hasil dari output outer loadings dapat ditemukan dalam *dari PLS Algorithm Report SmartPLS*. Berikut adalah nilai faktor beban luar (*outer loading*) dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1.2 *Outer loadings*

Indikator	<i>Outer loadings</i>
X1.1 <- X1	0.802
X1.2 <- X1	0.734
X1.3 <- X1	0.812
X1.4 <- X1	0.761
X2.1 <- X2	0.716
X2.2 <- X2	0.866
X2.3 <- X2	0.882
X2.4 <- X2	0.871
X3.1 <- X3	0.731
X3.2 <- X3	0.898
X3.3 <- X3	0.883

Indikator	Outer loadings
X3.4 <- X3	0.832
Y1.1 <- Y	0.804
Y1.2 <- Y	0.754
Y1.3 <- Y	0.759
Y1.4 <- Y	0.782
Y1.5 <- Y	0.708
Y1.6 <- Y	0.746

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Variabel X1 memiliki 4 pertanyaan dengan nilai lebih dari 0,7, seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, sehingga dapat dianggap sah. X2 memiliki empat pertanyaan dengan skor di atas 0,7, X3 memiliki empat pertanyaan dengan skor di atas 0,7, dan Y memiliki enam pertanyaan dengan skor di atas 0,7, yang semuanya memungkinkan pernyataan bahwa mereka asli. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid, sesuai dengan hasil. Kemudian, suatu variabel dianggap valid jika *memiliki Cronbach's Alpha* > 0,7. Hasil uji validitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* tertera dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Cronbach's alpha

Cronbach's alpha	
Kompetensi	0.782
Komunikasi	0.854
Kompensasi	0.858
Kinerja Karyawan	0.853

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Temuan pengolahan data di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari atau sama dengan 0,7. Dengan menggunakan nilai variabel kompetensi (X1), variabel komunikasi (X2), variabel kompensasi (X3), dan variabel kinerja karyawan (X4), diperoleh total 0,782, 0,854, 0,858, dan 0,853. Akibatnya, dapat disimpulkan dari temuan ini bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi karena semuanya memenuhi persyaratan *Cronbach's alpha*.

Validitas Diskriminan (*Discriminant*)

Menurut Ghozali (2016), sejauh mana alat ukur atau pengukuran dapat menangkap apa yang seharusnya ditangkap. Untuk menjamin bahwa setiap konsep dalam model laten jelas berbeda dari variabel lain, validitas diskriminan dilakukan. Untuk memastikan seberapa sukses suatu alat ukur melakukan pengukuran, dilakukan pengujian validitas (Ghozali, 2016).

Kriteria Fornell-Larcker dan *cross loading* dapat digunakan dalam *SMART-PLS* untuk menilai pengujian validitas diskriminan. Setiap indikator harus menampilkan nilai yang lebih tinggi untuk build yang sesuai daripada untuk build lainnya dalam pengujian pemuatan silang. (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 1.4 Validitas Diskriminan

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.802	0.375	0.383	0.567
X1.2	0.734	0.473	0.501	0.575
X1.3	0.812	0.369	0.453	0.581
X1.4	0.761	0.284	0.309	0.478
X2.1	0.396	0.716	0.562	0.538
X2.2	0.331	0.866	0.674	0.617
X2.3	0.431	0.882	0.610	0.623
X2.4	0.471	0.871	0.624	0.645
X3.1	0.459	0.470	0.731	0.494
X3.2	0.468	0.658	0.898	0.607
X3.3	0.430	0.710	0.883	0.675
X3.4	0.450	0.614	0.832	0.626
Y1.1	0.631	0.528	0.544	0.804
Y1.2	0.419	0.570	0.582	0.754
Y1.3	0.646	0.419	0.466	0.759
Y1.4	0.568	0.489	0.453	0.782
Y1.5	0.468	0.615	0.584	0.708
Y1.6	0.504	0.667	0.642	0.746

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Cross loading adalah tahap evaluasi validitas diskriminan pada tingkat item pengukuran. Setiap item pengukuran diskriminan untuk kompetensi (X1.1,..., X1.4) memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel kompetensi daripada dengan variabel lainnya.

Dari hasil pengujian *cross loading* tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat validitas diskriminan yang baik antar variabel. Hal ini terjadi karena korelasi indikator dengan variabel primer lebih kuat daripada korelasinya dengan indikator dari variabel lain. Oleh karena itu, variabel yang diukur setiap item memiliki hubungan yang lebih besar dengan setiap item, dapat diklaim. Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan evaluasi validitas diskriminan menunjukkan hasil yang baik.

Composite Reliability

Akurasi, konsistensi, dan presisi instrumen dalam konstruksi pengukuran dinilai menggunakan uji reliabilitas. Membangun keandalan dengan indikator yang tercermin dalam *PLS-SEM* menggunakan perangkat *SmartPLS 4.0* dapat dinilai menggunakan metode *Composite Reliability* atau *Dillon Goldstein*. Sebagai aturan umum, ketergantungan komposit harus lebih dari 0,7 ketika mengevaluasi ketergantungan konstruk. Selain Reliabilitas Komposit, *Average Variance Extracted (AVE)* dan faktor *Alpha Cronbach* digunakan dalam penelitian ini untuk menilai reliabilitas. Berikut adalah temuan dari *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan indeks *Alpha Cronbach*:

Tabel 1.5 Composite Reliability

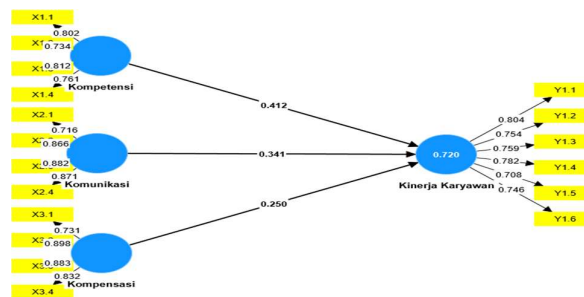
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0.782	0.785	0.605
Komunikasi (X2)	0.854	0.861	0.700
Kompensasi (X3)	0.858	0.870	0.703
Kinerja Karyawan (Y)	0.853	0.854	0.577

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Variabel dapat disebut memiliki realibilitas yang tinggi jika mempunyai nilai *composite reability* >0.7 dan nilai AVE > 0.5. Setelah dilakukan perhitungan didapatkan hasil *composite reability* pada Tabel 1.5 seluruh variable memiliki nilai *composite reability* dan Cronbach's Alpha >0.7. Seluruh variable juga memiliki nilai AVE > 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk tersebut telah reliabel.

Analisa Model Struktural (Inner Model)

Untuk memprediksi hubungan antara variabel tersembunyi, model dalam dievaluasi. Penilaian model dalam didasarkan pada besarnya persentase varians yang dijelaskan oleh berbagai pengukuran. Berikut ini adalah beberapa cara penelitian ini menguji inner model:



Gambar 2 Structural Model

Gambar 2 adalah model penelitian dari hasil perhitungan *model structural* atau inner model. Setelah dilakukan pengujian *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian *inner model*. ***R-square* (R^2)**

R-square (R^2) dapat digunakan untuk menilai model struktural untuk komponen dependen. Menurut Ghozali (2014), nilai R^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel endogen dan eksogen spesifik memiliki dampak yang signifikan. Model ini dapat dicirikan sebagai "baik," dengan nilai R^2 0.67 "sedang," dengan nilai R^2 0.33 dan "lemah" dengan nilai R^2 0.19 (Ghozali, 2014).

Tabel 1.6 *R-square*

<i>R-square</i>	
Kinerja Karyawan	0.720

Sumber: Data diolah oleh peneliti

R-square untuk variabel kinerja karyawan (Y), sebagaimana ditentukan oleh temuan pengolahan data, adalah 0.720. Ini menunjukkan bahwa sementara faktor-faktor lain menyumbang 28% dari kinerja karyawan, kompetensi, komunikasi, dan kompensasi menentukan 72% darinya.

Variance Inflation Factor (VIF)

Masalah multikolinearitas hadir jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10.00 ditemukan. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 ditemukan, tidak ada masalah multikolinearitas (NURACHMAWATI, 2023). Tes ini dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan yang kuat antara konstruksi yang relevan

Tabel 1.7 Hasil Uji VIF

Variabel	VIF
X1.1	1.627
X1.2	1.359
X1.3	1.707
X1.4	1.632
X2.1	1.440
X2.2	2.274
X2.3	2.755
X2.4	2.560
X3.1	1.739
X3.2	3.296
X3.3	3.044
X3.4	1.970

Variabel	VIF
Y1.1	2.332
Y1.2	1.792
Y1.3	2.218
Y1.4	2.669
Y1.5	1.831
Y1.6	2.059

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tidak ada masalah multikolinearitas dalam penelitian, menurut hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel di atas, yang menunjukkan bahwa semua variabel menerima nilai faktor inflasi varians (*VIF*) sebesar > 10.00 .

Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Hasil perhitungan koefisien jalur memungkinkan kita untuk menyelidiki interaksi antara variabel tersembunyi dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen jika nilai koefisien jalurnya positif. Di sisi lain, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif jika nilai koefisien rute negatif (Anindya, 2023).

Tabel 1.8 Path coefficients

	Path coefficients
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.412
Komunikasi -> Kinerja Karyawan	0.341
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.250

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Nilai terbesar yang dicapai ditemukan pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, yaitu ditemukan sebesar 0,412 atau 41,2%, menurut hasil tabel perhitungan *path coefficients* di atas. Variabel komunikasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,341 atau 34,1%, sedangkan variabel kompensasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,250 atau 25% terhadap kinerja karyawan.

Setelah melakukan olah data, didapatkan hasil untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Analisis hasil uji hipotesis pada penelitian ini didapatkan dari nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Pada hipotesis penelitian nilai *P. Values* $< 0,05$ dapat dikatakan diterima, sedangkan nilai *P. Values* $> 0,05$ dikatakan tidak diterima.

Tabel 1.9 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistic	P. Values	Hasil
H1	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	5.343	0.000	Diterima
H2	Komunikasi -> Kinerja Karyawan	3.810	0.000	Diterima
H3	Kompensasi -> Kinerja Karyawan	2.475	0.013	Diterima

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil data yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan nilai $P. Values < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan variabel independent dan dependennya mempunyai pengaruh yang signifikan.

H1 Terdapat Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan awal variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh hasil *T-Statistic* dengan nilai $5,343 > 1,96$ dan $P. Values 0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan.

H2 Terdapat Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$P. Values 0,000 < 0,05$ dan *T-Statistic* dengan nilai $3,810 > 1,96$ diperoleh berdasarkan temuan perhitungan kedua pada variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.

H3 Terdapat Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik $P. Values 0,013 < 0,05$ dan *T-Statistic* dengan nilai $2,475 > 1,96$ diperoleh berdasarkan temuan perhitungan ketiga pada variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil *T-Statistic* diperoleh dengan nilai $5,343$ yang melebihi nilai ambang batas $1,96$ dan Nilai $P 0,000$ yang kurang dari tingkat signifikansi $0,05$ berdasarkan perhitungan awal yang dilakukan terhadap hubungan antara variabel kompetensi (X1) dan kinerja karyawan (Y). Hasil ini sangat menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan berkorelasi secara signifikan.

Hasil penelitian adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Y. Hartati et al., 2020), (Rasyid et al., 2018), (Herlambang et al., 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ulpah & Nurwanti, 2019), (Ajjiah & Selvi, 2021), (Purnomo et al., 2023) dan (T. Hartati, 2020) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, seorang karyawan berkinerja lebih baik semakin besar tingkat keahlian dan keterampilannya. Ini menggambarkan betapa pentingnya elemen-elemen ini untuk meningkatkan produktivitas dan standar kualitas pekerja. Namun, ketika lingkungan kerja diperiksa secara independen, tidak ada dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan yang ditemukan.

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan kedua pada variabel kinerja karyawan (Y) dan komunikasi (X2) menunjukkan P-Value sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, dan nilai T-Statistik sebesar 3,810, yang melebihi nilai ambang batas 1,96. Dengan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Y. Hartati et al., 2020), (Simbolon, 2019), (Wandi et al., 2019), (Ajjiah & Selvi, 2021) yang mengatakan bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan dan positif pada kinerja pekerjaan karyawan. Hasil analisis parsial dan simultan yang menunjukkan bahwa komunikasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ditemukan bahwa *P-Value* memiliki nilai 0,013, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, dan nilai *T-Statistic* 2,475, yang melebihi nilai ambang batas 1,96, setelah melakukan perhitungan statistik ketiga terkait dengan variabel kompensasi (X3) dan hubungannya dengan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil ini bahwa gaji secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid et al., 2018), (Simbolon, 2019), (Herlambang et al., 2018), (Ulpah & Nurwanti, 2019), (Purnomo et al., 2023), (T. Hartati, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kompensasi. Ini menggambarkan betapa pentingnya kompensasi dalam mendorong pekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

PENUTUP

Kesimpulan

Temuan-temuan berikut diperoleh setelah melakukan penelitian dan pengolahan data tentang dampak kompetensi, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan:

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan negeri dan swasta di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan dan H_1 diterima. Sehingga dengan kata lain semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi kinerja yang akan diberikan.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan negeri dan swasta di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan dan H_2 diterima. Sehingga dengan kata lain semakin tinggi tingkat komunikasi yang positif dalam perusahaan semakin tinggi kinerjanya karyawannya.
3. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan negeri dan swasta di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan dan H_3 diterima. Sehingga dengan kata lain semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi kinerja yang akan diberikan karyawan.
4. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (X) pada perusahaan negeri dan swasta di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan dan H_4 diterima. Sehingga dengan kata lain semakin tinggi kompetensi, komunikasi dan kompensasi semakin tinggi kinerja karyawan.

Implikasi

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai dampak Kompetensi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, komunikasi, dan kompensasi karyawan, semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dapat diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Implikasi Teoritis

1. Pada variable kompetensi terlihat indikator tertinggi adalah keterampilan, artinya dalam pengukuran kinerja karyawan, karyawan yang memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Hal tersebut dapat diimplikasikan perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, dapat

- melakukan pelatihan keterampilan bagi karyawan, dengan karyawan yang terampil perusahaan dapat meningkatkan kinerja.
2. Pada variable komunikasi terlihat indicator tertinggi adalah memotivasi. Artinya komunikasi kantor yang memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat diimplikasikan dalam kegiatan sehari-hari kantor. Perusahaan dapat memberikan komunikasi yang memotivasi untuk karyawan setiap harinya.
 3. Pada variable kompensasi terlihat indicator tertinggi adalah imbalan. Artinya semakin tinggi imbalan yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Karyawan dengan imbalan yang tinggi cenderung lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hal tersebut dapat diimplikasikan dalam perusahaan dengan memberikan imbalan yang sebanding dengan berat pekerjaan karyawan.

Implikasi Praktis

1. Hasil analisis yang ditemukan berdasarkan perhitungan pada variabel Kompetensi indikator terendah adalah pengetahuan. Oleh sebab itu maka diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk perusahaan di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan untuk terus meningkatkan pengetahuan karyawannya. Sehingga kedepannya karyawan dapat menggunakan pengetahuan tersebut untuk memberikan kinerja yang maksimal.
2. Hasil analisis pada variabel komunikasi, indikator terendah adalah pengiriman informasi. Oleh sebab itu maka diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan untuk terus memastikan proses pengiriman informasi dalam perusahaan berjalan baik. Agar setiap karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan informasi yang diberikan.
3. Hasil analisis pada variabel kompensasi, indikator terendah adalah upah. Oleh sebab itu maka diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan untuk memberikan upah sesuai dengan beban pekerjaan yang ditanggung karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian, penulis menemukan beberapa keterbatasan penelitian yang menyebabkan adanya kekurangan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut diantaranya yaitu:

1. Dalam penelitian ini hanya terdapat 3 variabel independent, sementara masih banyak variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Keterbatasan waktu dalam mengerjakan penelitian menjadi salah satu hambatan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti akan menawarkan berbagai rekomendasi yang diharapkan dapat membantu dan diperhitungkan oleh pihak-pihak terkait berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya. Rekomendasi tersebut meliputi:

1. Perusahaan

Dituntut untuk mempertimbangkan dan memperbaiki kompetensi, komunikasi, dan kompensasi karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan akademisi akan dapat mempelajari lebih banyak variabel di masa depan. Hal ini memungkinkan ruang lingkup penelitian untuk memasukkan variabel lain yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja.

3. Pembaca

Pembaca yang tertarik untuk mengerjakan penelitian yang serupa dengan yang satu ini didesak untuk menciptakan tantangan yang lebih kompleks dan menyelidiki variabel yang lebih relevan. Sangat penting untuk melihat indikasi yang relevan untuk dukungan saat membuat variabel. Sehingga hasil penelitian tambahan akan mengungkap lebih banyak isu yang sudah ada dan memberikan temuan penelitian yang lebih segar dan menarik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Anindya, F. (2023). *Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri 40 Jakarta The Effect Of Field Work Practices , Self- Efficiency , Family Environment On Students ' Work Readiness At Smk Negeri 40*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute*

(BIRCI-Journal): *Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>

- Prabowo, D. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pertambangan*. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/15731>
- Purnomo, H., Liana, T. M. M., Sitorus, S. A., Sianipar, L. L. R., Nababan, R. A., & Del, M. M. (2023). Organizational Commitment Mediating the Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(4), 1801–1815. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i4.395>
- Putra, P. A. H., & Supartha, I. W. G. (2014). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(10), 253948.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 1–14. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Simbolon, S. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ira Widya Utama Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 27–43. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i1.419>
- Sukmarwati, A., Suryaningsih, M., & DM, I. H. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang*, (ANALISIS), 1–8.
- Ulpah, M., & Nurwanti. (2019). *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Persero Di Jakarta Barat*. 11(2), 101–110.
- Wandi, D., 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, ISSN:1098-6596.