

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lhokseumawe

This study analyzed the influence of Competence, Communication, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Pertamina Lhokseumawe. This study used primary data from distributing questionnaires to all respondents. The samples were 65 respondents selected using the Census sampling method. This study used multiple linear regression analysis methods. The results partially stated that Competence, Communication, and Organizational Commitment positively and significantly influenced Employee Performance. Simultaneously, Competence, Communication, and Organizational Commitment significantly influenced Employee Performance.

Keywords: *Competence, Communication, Organizational Commitment, Employee Performance.*

**Likdanawati¹,
Hamdiah²,
Ulfa Yuana³,**

^{1,2,3} Dosen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Malikusaleh

Corresponding Author
likdanawati@unimal.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi kinerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kemajuan dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat diharapkan untuk kemajuan dalam organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang lebih baik tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sehingga pimpinan dapat memberikan bonus ataupun promosi jabatan kepada karyawan yang dianggap layak. Baik buruknya kinerja karyawan akan berdampak terhadap organisasinya sehingga akan berpengaruh positif ataupun negatif yang dapat menurun ataupun meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan. Karyawan berperan langsung dengan kegiatan organisasi sehingga karyawan akan diberikan tugas sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing. Tugas yang diberikan kepada karyawan itu bermacam-macam sesuai tingkatan dan golongan kerja. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang untuk dapat memberikan kinerja yang lebih unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Komunikasi merupakan hal yang memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi baik Swata maupun instansi pemerintah. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerjasama yang baik antar manusia yang berperan pada suatu perusahaan dan mempunyai pengaruh yang besar dalam proses penyampaian tujuan perusahaan (arafah, 2015). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins & Timothy, 2013). Konsep lain komitmen organisasi adalah suatu perasaan Keterkaitan dan keterikatan psikologi dan fisik seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja atau organisasi dimana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2013). Penelitian ini mengangkat permasalahan yang terjadi di PT. PERTAMINA Lhokseumawe. PT. PERTAMINA (persero) Lhokseumawe melayani kebutuhan bahan bakar minyak serta menyediakan Bahan Bakar minyak (BBM) berbagai jenis diantaranya Jenis Premium, Peralite, Pertamina, Pertamina turbo dan Solar. PT. PERTAMINA (Persero) selaku cabang lhokseumawe mempunyai tuntutan untuk mampu mendistribusikan bahan bakar dari TBBM menuju stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) dimana target tersebut telah ditentukan oleh perusahaan induk berdasarkan skala stok di SPBU.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi adalah sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan mencakup berbagai faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku soft skills dan hard skills. Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sedangkan peran sosial citra diri dan motif tidak mudah diidentifikasi dan lebih sulit serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki mengembangkannya keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dalam organisasi (Sedarmayanti, 2014)

Komunikasi

Menurut devito (2011) mengatakan “komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”. Dapat dikatakan komunikasi adalah penyampaian suatu informasi yang diberikan oleh pengirim kepada penerima baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan tertentu sehingga akan timbul reaksi untuk memahami dan menanggapi. Komunikasi yang dilakukan diperusahaan dapat mempengaruhi kinerja setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut mulyana (2013) mengatakan bahwa komunikasi dibedakan menjadi 4 yaitu: komunikasi kebawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal dan komunikasi lintas-saluran

Komitmen Organisasi

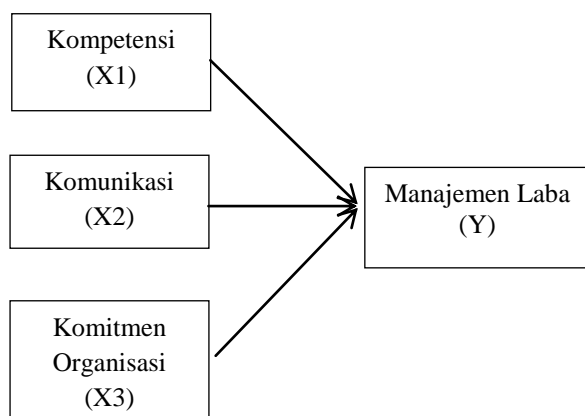
Komitmen Organisasi adalah suatu keterlibatan pekerjaan yang tinggi dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan Keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2010)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2011)

Kerangka konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu proposi yang dihadapi dimana kebenarannya harus dibuktikan sehingga diterima atau ditolak.

- H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe
- H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe
- H4: Kompetensi, Komunikasi dan Komitmen organisasi dominanberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe

METODE PENELITIAN

Data

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT. Pertamina Lhokseumawe adapun penelitian ini di lakukan di PT. Pertamina Lhokseumawe kecamatan Muara Dua Kota Lhokseumawe. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 137 maka peneliti mengambil 65 orang karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yaitu dengan cara yang berkaitan dengan indikator variabel penelitian yaitu, kompetensi, komunikasi dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji validalitas

Pengujian validitas yaitu item yang terdapat pada kuesioner penelitian seluruhnya memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga layak dan dapat digunakan sebagai alat untuk memperoleh data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran dari setiap variabel dan kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada setiap konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.814	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.715	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.643	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.587	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Kolmogorov Smirnov

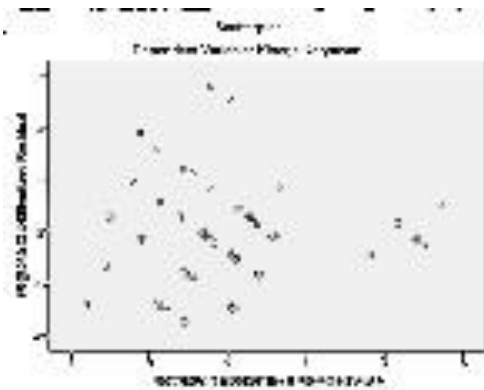
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01298036
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.069
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017c

Uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0.017 > 0,05, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Hasil output bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang meyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka (nol) pada sumbu Y, Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut.

$$Y = -3.523bo + 0,345X1 + 0,329X2 + 0,390X3$$

Tabel.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

				Standardi zed Coefficien				
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.525	3.013		-1.170	.246		
	Kompetensi	.345	.083	.415	4.150	.000	.718	1.393
	Komunikasi	.329	.081	.405	4.069	.000	.726	1.377
	Komitmen	.390	.125	.266	3.113	.003	.984	1.016

Sumber : Data di olah (2021)

Berdasarkan hasil data perhitungan diatas dapat diketahui bahwa analisis regresi linier berganda (Standardized Coefficients) yaitu sebagai berikut:

- Variabel Kompetensi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi memiliki arah yang beranda positif terhadap Kinerja karyawan.
- Koefisien Kompetensi memberikan nilai sebesar 0,345 yang berarti bahwa jika kompetensi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Komunikasi memberikan nilai sebesar 0,329 yang berarti jika komunikasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Komitmen Organisasi memberikan nilai sebesar 0,390 yang berarti jika komitmen organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 4.150 dengan taraf signifikan 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Olyvia Tandi, Christoffel Kojo, Agus S. Soegoto(2017) yang menguji Pengaruh kompetensi, semangat kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado. dengan analisis yaitu kompetensi dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh T hitung sebesar 4.069 dengan taraf signifikan 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. hasil penelitian ini sesuai oleh Junaidi (2018) Yang menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) cabang Banjarmasin. Dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan

Pengujian data yang telah dilakukan pada uji hipotesis (H3) membuktikan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 3.113 dengan taraf signifikan 0,0003 tersebut lebih kecil dari 0,05. hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tewel & Jacky S.B.Sumaraw (2018) Pengaruh kinerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara Steward. dimana penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompetensi Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis (H4) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (H4) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang dominan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 4.069 dengan taraf signifikan 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anila yang menguji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun Tadun kabupaten Kampar, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan berdasarkan nilai yang paling dominan kemudian diikuti oleh nilai yang selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe.
2. Komunikasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe.
4. Hasil penelitian yang paling dominan yaitu Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

Saran

Dari kesimpulan tersebut, ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi Perusahaan PT. Pertamina Lhokseumawe , yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan itu sendiri seperti adanya motif pribadi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tepat guna dan sasaran bagi karyawan yang dapat di selenggarakan oleh perusahaan.
2. Dari Penelitian yang dilakukan dapat diidentifikasi bahwa system komunikasi Pertamina Lhokseumawe sudah sangat bagus, dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan kedepannya PT. Pertamina Lhokseumawe terus melanjutkan media dalam memberikan komunikasi bagi karyawannya. Sehingga hal ini terus memberikan dampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Perusahaan PT. Pertamina Lhokseumawe diharapkan juga dapat lebih memberikan perhatian kepada seluruh karyawan yang telah mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan cara memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan saat ini yang berlaku di perusahaan, sehingga karyawan akan lebih memahami tujuan dan nilai organisasi. Dengan cara ini maka komitmen organisasi akan tetap terjaga.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendak menambahkan lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara.(2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Rosda.
- Engga mardiana safe'ah. (2019).**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VII)**.skripsi.Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut agama islam negeri (iain) metro.
- Eko,Widodo Suparno. (2015). **Manajemen SumberDaya Manusia**. Yogyakarta:pustaka belajar.
- Devito, Joseph A. (2011). **Komunikasi Antar Manusia.Pamulang Tangerang Selatan**: Karisma Publishing Group.
- Mulyana, Deddy. (2013). **Ilmu komunikasi Suatu Pengantar**. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Mohd. Arafah. (2015). **Pengaruh Kompetensi,Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah**. E- jurnal kata logis,volume 3 N0.8 (126-137) Robbins,Stephen P dan Timothy A. Judge.,(2013). **Organizational Behavior**, prentice Hall Inc., New Jersey.
- Sedarmayanti.(2014). **Manajemen Sumber DayaManusia** : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Ketujuh. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2010) **.Essentials of Organizational Behavior**. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Wirawan.(2013). **Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi**, Aplikasi dan Penelitian.Edisi 1.Cetakan 1.PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.