

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Intermulia Sejahtera

Fajar Pitaloka¹✉

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Intermulia Sejahtera. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta komunikasi internal yang efektif dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 50 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui nilai thitung 3,809 yang lebih besar dari ttabel. Komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai thitung 5,061 yang melampaui ttabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi serta komunikasi internal yang efektif untuk mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan, PT Gema Intermulia Sejahtera.

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence and internal communication on employee performance at PT Gema Intermulia Sejahtera. Competence, which includes knowledge, skills, and attitudes, along with effective internal communication, is considered essential for enhancing work effectiveness. This research employs a quantitative approach using a survey method, involving 50 employees selected through saturated sampling, as the entire population was used as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that competence has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 3.809 greater than the t-table value. Internal communication also has a positive and significant effect, supported by a t-value of 5.061 and a significance level below 0.05. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance. These findings emphasize the importance of strengthening employee competence and ensuring effective internal communication to support improved performance and the achievement of organizational goals.

Keywords: Competence, Internal Communication, Employee Performance, PT Gema Intermulia Sejahtera.

Copyright (c) 2025 Fajar Pitaloka

✉ Corresponding author :

Email Address : fajar.pitaloka@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu mencapai tujuan organisasi. Dalam era perubahan yang cepat, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi dan sistem yang baik, tetapi juga karyawan yang kompeten serta mampu bekerja

secara produktif. Sumber daya manusia menjadi unsur dominan yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kualitas layanan, meningkatkan kinerja operasional, serta mencapai keunggulan bersaing. Hal ini sejalan dengan pendapat (Suparyadi, 2018), yang menegaskan bahwa SDM yang kompeten merupakan pilar utama dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam bekerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut (Wibowo, 2016), kompetensi tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memahami tugas dengan baik, menyelesaikan pekerjaan secara tepat, serta memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan. Sebaliknya, kompetensi yang rendah dapat menyebabkan rendahnya kualitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, hingga menurunnya produktivitas (Hidayat & Tamsah, 2020)

Selain kompetensi, faktor lain yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi di dalam perusahaan yang melibatkan atasan, bawahan, maupun antar rekan kerja. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan koordinasi yang lebih baik, meminimalkan miskomunikasi, memperkuat hubungan kerja, dan meningkatkan pemahaman terhadap sasaran organisasi. Penelitian (Prawira & Matondang, 2019) menegaskan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam organisasi yang memiliki proses kerja intensif. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan motivasi, melemahkan kerja sama tim, bahkan menghambat proses kerja (Sutrisno & Wibisono, 2020)

PT Gema Intermulia Sejahtera sebagai perusahaan yang menjalankan aktivitas operasional dengan intensitas tinggi tentu memerlukan karyawan yang kompeten dan didukung komunikasi internal yang kuat. Dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi dan perbaikan komunikasi, seperti kurangnya ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan, tidak seragamnya pemahaman terhadap prosedur kerja, koordinasi antarbagian yang belum optimal, serta adanya hambatan komunikasi antara karyawan dengan atasan. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan (Azzahra et al, 2020) yang menjelaskan bahwa rendahnya komunikasi internal dan kompetensi individu dapat menurunkan efektivitas kerja dan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan perbaikan komunikasi internal merupakan kebutuhan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan yang baik ditambah komunikasi internal yang efektif diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong karyawan mencapai kinerja optimal. Hal ini juga diperkuat oleh (Kurniawan, Marzolina, & Djunaedi, 2021) yang menemukan bahwa kombinasi kompetensi dan komunikasi internal memberikan pengaruh simultan yang kuat terhadap kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Menurut (Wibowo 2016), kompetensi adalah suatu kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif. indikator kompetensi meliputi: Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill), Sikap dan perilaku kerja (Attitude), Self-concept / konsep diri dan Character trait / sifat bawaan kerja

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi, instruksi, dan pesan kerja yang terjadi dalam organisasi antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Menurut Robbins & Judge (2017), komunikasi merupakan proses penyampaian dan pemahaman pesan antara dua orang atau lebih. Mengacu pada (Arni, 2012), indikator komunikasi internal meliputi: Kejelasan informasi, Keterbukaan komunikasi, Ketepatan arus informasi, Media komunikasi yang digunakan dan Hubungan komunikasi atasan-bawahan dan Komunikasi antar rekan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mengacu pada Mangkunegara (2017), indikator kinerja meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif

Kerangka Teori

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala - gejala yang menjadi objek permasalahan. Dengan kompetensi (X_1) Komunikasi Internal (X_2) merupakan variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

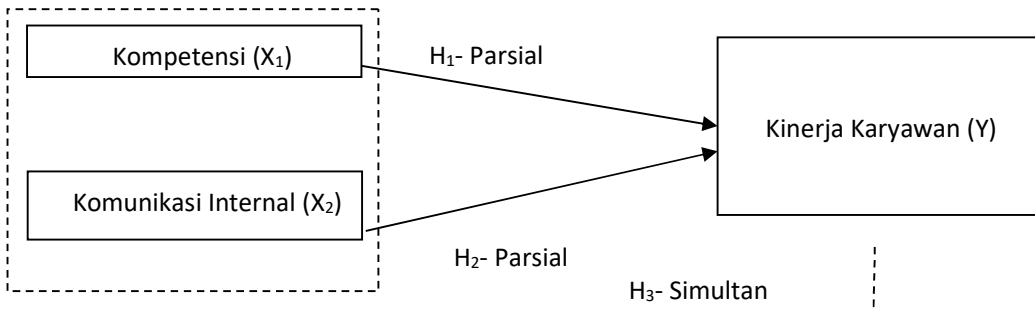
Di mana :

X_1 : Kompetensi

X_2 : Komunikasi Internal

Y : Kinerja Karyawan

Peneliti juga mendeskripsikan pengaruh antar kompetensi (X_1) Komunikasi Internal (X_2) terhadap kinerja karyawan dalam kerangka teori yang di sajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Penulis (2025)

METODOLOGI

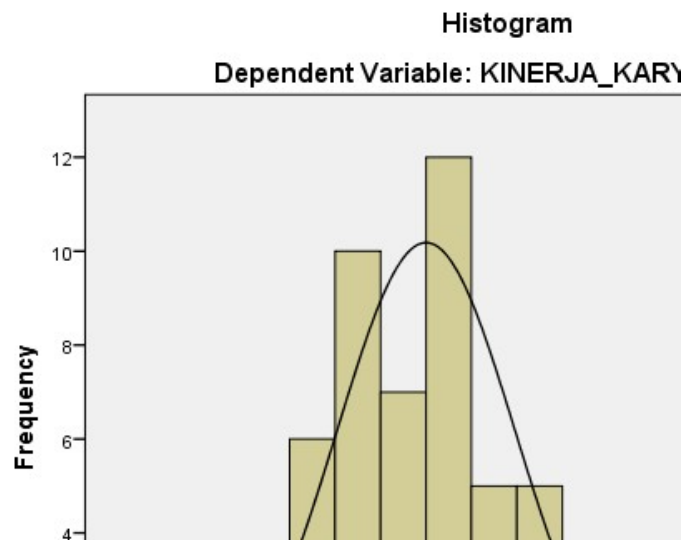
Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif. (Sujarweni, 2022) berpendapat bahwa Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran. Menurut (Sugiyono, 2019), mengemukakan mengenai Populasi adalah: "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gema Intermulia Sejahtera. Jumlah populasi yang didapat dari informasi pihak sekolah berjumlah 50 Karyawan. Menurut Sugiyono (2014:120), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Gema Intermulia Sejahtera sebanyak 50 orang. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan-rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga dapat diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang digunakan pada penelitian. Sehingga, dapat diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya. Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dilihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Pada penelitian ini semua item pertanyaan tentang variabel kompetensi (X_1) Komunikasi Internal (X_2) merupakan variabel bebas, kinerja karyawan (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Guna melihat reliable atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka secara keseluruhan pertanyaan dianggap reliabel dan dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya. Setiap variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seurah instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram. Dengan menggunakan analisis *kolmogorov smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06696050
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

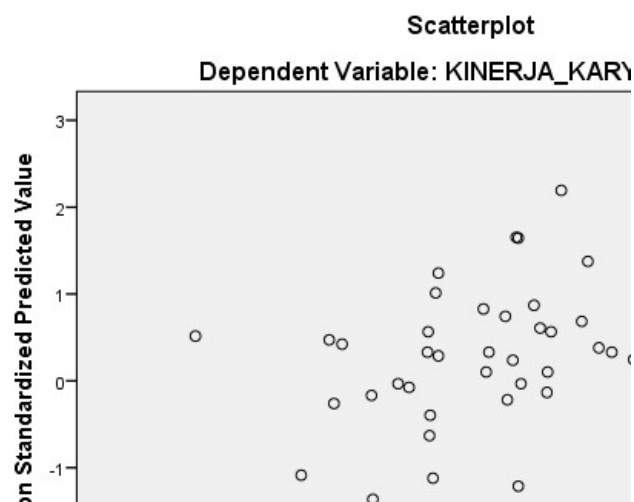
Berdasarkan tabel 1 output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,813 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kompetensi	.365	> 0,1	2.737	< 10
Komunikasi Internal	.365	> 0,1	2.737	< 10

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (Uji Parsial).

Persamaan regresi linier berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3 , dst.). Tujuan utamanya adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai dari variabel-variabel independen tersebut. Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *statistical program for social science* (SPSS), didapatkan tabel *coefficients* seperti terlihat pada tabel 3. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.258	2.699		1.948	.057		
KOMPETENSI_X1	.389	.102	.406	3.809	.000	.365	2.737
KOMUNIKASI_INTERNAL_X2	.567	.112	.539	5.061	.000	.365	2.737

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2025 (Data diolah)

Melihat nilai *unstandardized coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 5,258 + 0,389X_1 + 0,567X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 5,258 yang berarti jika variabel kompetensi dan komunikasi internal dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5,258.
- Koefisien regresi variabel kompetensi, sebesar 0,389 yang berarti jika variabel kompetensi, mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel komunikasi internal diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,358.
- Koefisien regresi variabel komunikasi internal sebesar 0,367 yang berarti jika variabel komunikasi internal mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel kompetensi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,367.

Tabel 4. Hasil Uji FANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	863.476	2	431.738	96.930	.000 ^b
Residual	209.344	47	4.454		
Total	1072.820	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI_INTERNAL_X2, KOMPETENSI_X1

Sumber : Hasil Penelitian 2025, (Data diolah)

Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 96,930 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,191. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 96,930 >$ dari $F_{tabel} = 3,191$ Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gema Intermulia Sejahtera.

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel model summary hasil perhitungan dengan menggunakan *statistical program for social science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 5. Koefisien DeterminasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.797	2.110

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI_INTERNAL_X2, KOMPETENSI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,797 atau 79,7%. Ini berarti bahwa variabel independen kompetensi dan komunikasi internal bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Gema Intermulia Sejahtera, sebesar 79,7%. sedangkan sisanya sebesar 20,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya motivasi, kepemimpinan dll.

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel *coefficients* 4.12 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		sig.		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Kompetensi	3.809	2.01063	.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Komunikasi Internal	5.061	2.01063	.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2.00856. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gema Intermulia Sejahtera, karena t_{hitung} (3,809) > t_{tabel} (2.01063) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gema Intermulia Sejahtera, karena t_{hitung} (5,061) < t_{tabel} (2.01063) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Intermulia Sejahtera. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,809, lebih besar daripada t_{tabel} 2,01063 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan berada di bawah 0,05. Dengan demikian, keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Wicaksono & Suryani, 2019) mengemukakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas hasil kerja. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian (Rachmawati, 2020), yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki kontribusi kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja, karena karyawan yang kompeten lebih mampu memahami prosedur kerja, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Pengaruh komunikasi internal Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial terhadap variabel komunikasi internal menunjukkan hasil bahwa komunikasi internal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Gema Intermulia Sejahtera. Hal ini dapat dilihat dari nilai t -hitung sebesar 5,061 yang lebih besar dibandingkan dengan t -tabel 2,01063, serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat dinyatakan bahwa komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Pramudito, 2021) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan pemahaman karyawan, memperkuat koordinasi, serta mampu meningkatkan kinerja individu maupun tim. Penelitian ini juga didukung oleh (Hartati et al, 2020) yang menemukan bahwa komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa komunikasi internal yang baik mampu menciptakan proses kerja yang lebih terarah, meminimalkan miskomunikasi, meningkatkan hubungan kerja antarbagian, serta pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi dan komunikasi internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang diuji layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi dan komunikasi internal secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gema Intermulia Sejahtera. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam menjalankan tugas, tetapi juga ditopang oleh komunikasi yang efektif di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa studi terdahulu yang juga membuktikan bahwa kompetensi dan komunikasi internal merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. (Hartati et al. 2020), menemukan bahwa kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan semakin efektif komunikasi yang terjadi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. (Lestari & Pramudito, 2021), juga menegaskan bahwa komunikasi internal memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi kinerja, terutama ketika dijalankan bersama dengan faktor pendorong lain di dalam organisasi. Komunikasi internal yang terbuka dan efektif dapat memperlancar koordinasi, meningkatkan motivasi, dan memperkuat pencapaian target organisasi. Selain itu, (Wicaksono & Suryani, 2019), menekankan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memiliki kontribusi besar dalam peningkatan kinerja. Kompetensi yang baik membuat karyawan mampu memahami tugas dengan jelas, bekerja lebih efektif, dan menghasilkan output yang lebih berkualitas.

Seluruh temuan ini memperkuat kesimpulan penelitian bahwa kompetensi dan komunikasi internal secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gema Intermulia Sejahtera. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kolaborasi antarbagian, dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja optimal yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gema Intermulia Sejahtera”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gema Intermulia Sejahtera. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,809 > t_{tabel} = 2,01063$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat ditegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hartati et al. (2020) dan Wicaksono & Suryani (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor utama dalam mendukung efektivitas kerja serta pencapaian hasil yang optimal.
2. Secara parsial, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gema Intermulia Sejahtera. Nilai uji menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,061 > t_{tabel} = 2,01063$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, memperkuat hubungan kerja, serta mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Lestari & Pramudito (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai jenis organisasi.
3. Secara simultan, kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gema Intermulia Sejahtera. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, peningkatan kompetensi yang didukung oleh komunikasi internal yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta mampu mendorong pencapaian target kinerja perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan didukung dengan sistem komunikasi internal yang efektif. Oleh karena itu, PT Gema Intermulia Sejahtera perlu terus meningkatkan program pengembangan kompetensi, pelatihan, serta memperkuat komunikasi yang transparan dan dua arah agar dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Referensi:

- Arni, M. (2012). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azzahra, F., Bagia, I. W., & Kirya, I. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia di Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 85–94.
- Bhirawa, B. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Hidayat, R., & Tamsah, H. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah STIE AMKOP*, 3(2), 145–156.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan

- lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi Manajemen dan Sains (DMS)*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2>
- Kurniawan, A., Marzolina, M., & Djunaedi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 23(1), 45–56.
- Lestari, D., & Pramudito, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 23–33.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawira, F., & Matondang, R. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1), 55–66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2018). Pengembangan SDM untuk Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 11–20.
- Susilo, H., Subagja, I. K., & Samosir, P. S. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 258–262. <https://doi.org/10.54660/ANFO.2021.3.1.13>
- Sutrisno, E., & Wibisono, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 200–210.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, A., & Suryani, T. (2019). Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 78–89.