

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018  
JURAMA, Vol. 1, No.2, Mei – Juli 2024 (154-165)  
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan  
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## Pengaruh Komunikasi Efektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat

<sup>1\*</sup>Jaka Adi Triyana, <sup>2</sup>Jasmani  
[jatriyana@gmail.com](mailto:jatriyana@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01770@unpam.ac.id](mailto:dosen01770@unpam.ac.id)<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

\*Korespondensi Penulis

**Abstract:** *The aim of this research is to determine the effect of effective communication and competence on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia Tbk Jakarta Thamrin Branch Office in Central Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 74 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were customers of PT Bank Syariah Indonesia Tbk, Jakarta Thamrin Branch Office in Central Jakarta and the total sample size was 74 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that effective communication has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 49.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.588 > 1.993)$ . Competence has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 50.7% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.373 > 1.993)$ . Effective communication and competence simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.411 + 0.408X_1 + 0.403X_2$ . The coefficient of determination value is 64.3% while the remaining 35.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(63.818 > 2.730)$ .*

**Keywords:** *Effective Communication; Competence; Employee Performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 74 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Pelanggan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 74 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,588 > 1,993)$ . Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,373 > 1,993)$ . Komunikasi efektif dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,411 + 0,408X_1 + 0,403X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(63,818 > 2,730)$ . Kata Kunci: Komunikasi Efektif; Kompetensi; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Teknologi informasi telah menjadi

bagian tak terpisahkan dan berperan penting dalam sendi kehidupan masyarakat. Dalam Era

*Society 5.0* di mana konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan teknologi, telah mendorong terciptanya kebiasaan, *trend* dan budaya baru pada pola hubungan sosial, baik yang bersifat *interpersonal* maupun komunal. Industri perbankan juga tak luput dari perkembangan tersebut, yang mengharuskannya untuk selalu melakukan adaptasi agar kegiatan bisnis yang dijalankan tetap relevan, handal dan kompetitif. PT Bank Syariah Indonesia, Tbk (BSI) hadir di tengah masyarakat sebagai institusi perbankan yang mengakomodir kebutuhan akan layanan keuangan berkonsep syariah. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank BNI Syariah dan PT Bank Syariah Mandiri. Penggabungan ini menyatukan entitas ketiga bank syariah tersebut menjadi perusahaan baru yang memiliki visi yakni menjadi *Top Ten Global Islamic Bank* pada tahun 2025. Berdasarkan laporan TAB *Insights* dalam publikasinya tanggal 15 Maret 2024, BSI telah masuk ke dalam ranking 23 besar bank Islam berdasarkan total aset secara global pada tahun 2023, namun turun satu peringkat dari posisi 22 pada tahun 2022.

Pada lingkup industri perbankan nasional, BSI menempati posisi sebagai bank

umum keenam terbesar di Indonesia, dengan aset per Desember 2023 mencapai 354 triliun. Meskipun telah menjadi *leader* dan menguasai 41% *market share* perbankan syariah pada tahun 2023, namun secara umum, total aset perbankan syariah yakni 868,986 triliun 155isbanding total aset perbankan konvensional keseluruhan yakni 11.765,838 triliun, sehingga baru mencapai *market share* 7.38% pada periode yang sama. Hal ini cukup menjadi *concern* bagi bank-bank syariah di Indonesia, khususnya BSI yang sepatutnya dapat memiliki kinerja dan pertumbuhan yang lebih baik mengingat populasi muslim yang besar menciptakan peluang pasar yang luas pula. Kemampuan untuk membukukan kinerja yang baik bagi sebuah bank direpresentasikan melalui terkendalinya tingkat *non performing financing* (NPF), bertumbuhnya aset secara *sustainable*, meningkatnya laba operasional serta bertambahnya *market share* dalam industri. Upaya untuk mencapai hal-hal tersebut adalah dengan meningkatkan jumlah kelolaan nasabah. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, didapat informasi jumlah nasabah BSI KC Jakarta Thamrin adalah sebagai berikut:

**Tabel 1: Data Jumlah Nasabah PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin**

No	Periode	Jumlah Nasabah	Pertumbuhan	
			Jumlah	Persentase
1	2020	21,274	0	0.00%
2	2021	23,957	2,683	12.61%
3	2022	26,591	2,634	10.99%
4	2023	28,973	2,382	8.96%

Sumber: PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Jakarta Thamrin, 2024

Dalam tabel 1 di atas, dapat diketahui pertumbuhan jumlah nasabah BSI KC Jakarta Thamrin yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan jumlah nasabah yakni dari 21,274 orang pada saat sebelum merger di tahun 2020 dan mencapai 28,973 pada tahun 2023. Meskipun mengalami peningkatan, namun secara persentase *growth*, terdapat *trend* penurunan dari tahun ke tahun, hingga hanya

menyentuh pertumbuhan *single digit* pada tahun 2023. Hal ini di luar kecenderungan pertumbuhan nasabah BSI secara *bank wide* yakni dalam kisaran 10.53%. Selain melihat pertumbuhan jumlah nasabah tersebut, kinerja juga dapat dinilai melalui pertumbuhan persentase keuntungan antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2: Data Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Capaian Pertumbuhan Keuntungan BSI KC Jakarta Thamrin**

No	Periode	Persentase Keuntungan		
		Target	BSI Keseluruhan	Realisasi

1	2020	2.50%	1.38%	2.73%
2	2021	2.50%	1.61%	2.17%
3	2022	2.50%	1.98%	1.78%
4	2023	2.50%	2.34%	2.59%

Sumber: PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Jakarta Thamrin

Dalam tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa persentase keuntungan BSI Kantor Cabang Jakarta Thamrin selama periode 2020 hingga 2023 mengalami fluktuasi yang cukup tinggi. Data realisasi persentase keuntungan dihitung dari rata-rata laba operasional bulanan dibagi rata-rata aset selama 12 bulan periode penilaian tahunan. Secara umum, tingkat persentase keuntungan BSI Kantor Cabang Jakarta Thamrin berada di atas persentase keuntungan BSI secara keseluruhan namun tidak selalu memenuhi target *challenge* yang ditetapkan oleh manajemen yakni pada tingkat 2.50% per tahun. Mengingat posisi Kantor Cabang Jakarta Thamrin sebagai salah satu *backbone* pertumbuhan aset BSI, maka kinerja usaha pada unit ini akan mendapat perhatian khusus karena memiliki dampak yang signifikan pada BSI secara keseluruhan. Dalam upaya meningkatkan kinerja bisnis, karyawan selain diharuskan menguasai *hard skill* yakni kemampuan melaksanakan *job description* masing-masing tugasnya, perusahaan juga perlu memastikan karyawan memiliki empat karakteristik kecakapan sosial/*social skill* berupa *creativity*, *critical thinking*, *communication* dan *collaboration* agar selanjutnya diharapkan dapat membentuk inovasi dan kreasi baru secara lebih aktif.

Namun pada perjalanan bisnisnya masih ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan kinerja belum mampu dicapai sesuai harapannya. Kendala tersebut seperti pada komunikasi yang terbangun selama ini masih kurang efektif serta adanya karyawan yang kurang sepenuhnya mampu menguasai kompetensi yang diharapkan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel komunikasi efektif, kompetensi dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

### Pengujian Validitas Untuk Variabel Komunikasi Efektif

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Komunikasi Efektif

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,392	0,229	Valid
KX1-2	0,372	0,229	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-3	0,636	0,229	Valid
KX1-4	0,404	0,229	Valid
KX1-5	0,681	0,229	Valid
KX1-6	0,494	0,229	Valid
KX1-7	0,733	0,229	Valid
KX1-8	0,728	0,229	Valid
KX1-9	0,358	0,229	Valid
KX1-10	0,553	0,229	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 74 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 74 - 2 = 72$  maka didapat r tabel sebesar 0,229. Dari tabel di atas

menunjukkan pernyataan pada variabel komunikasi efektif dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,229$ .

#### Pengujian Validitas Untuk Variabel Kompetensi

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompetensi**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,452	0,229	Valid
KX2-2	0,510	0,229	Valid
KX2-3	0,540	0,229	Valid
KX2-4	0,565	0,229	Valid
KX2-5	0,632	0,229	Valid
KX2-6	0,432	0,229	Valid
KX2-7	0,563	0,229	Valid
KX2-8	0,638	0,229	Valid
KX2-9	0,512	0,229	Valid
KX2-10	0,342	0,229	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung  $> r$  tabel,  $(n-2) = 74 - 2 = 72$  yaitu 0,229. Dengan demikian data layak

diteruskan sebagai data penelitian.

#### Pengujian Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,339	0,229	Valid
KY-2	0,543	0,229	Valid
KY-3	0,428	0,229	Valid
KY-4	0,563	0,229	Valid
KY-5	0,509	0,229	Valid
KY-6	0,416	0,229	Valid
KY-7	0,677	0,229	Valid
KY-8	0,589	0,229	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-9	0,486	0,229	Valid
KY-10	0,485	0,229	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ,  $(n-2) = 74 - 2 = 72$  yaitu 0,229. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

### Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Efektif

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Efektif**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi efektif dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's*

*alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,715 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,694 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,662 > 0,600$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan

untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik

menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika

data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

**Tabel 9: One Sampel Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja Karyawan (Y)
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.96
	Std. Deviation	3.556
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.075
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

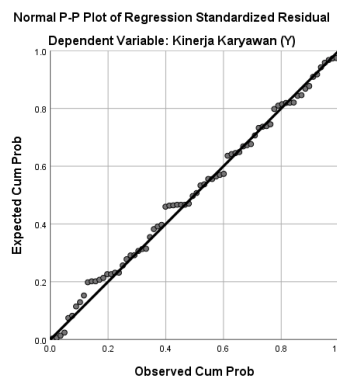
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) diperoleh sebesar 0,097. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ( $0,097 > 0,050$ ) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik Probability Plot (P-P Plot) yang prinsipnya

normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

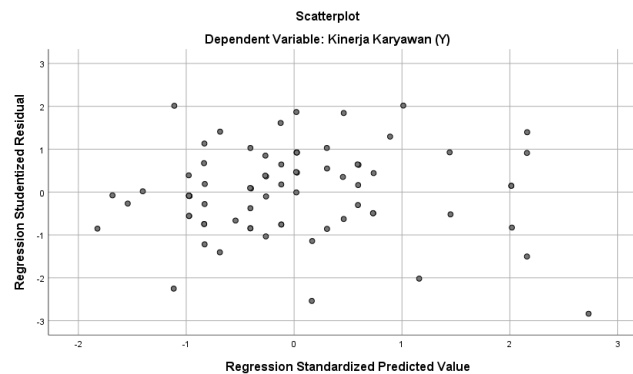
**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel komunikasi efektif, kompetensi, dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:





Sumber: Pengolahan Data, 2024

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### Hasil Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk

mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Komunikasi Efektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.411	2.631		3.197
	Komunikasi Efektif (X1)	.408	.075	.465	5.444
	Kompetensi (X2)	.403	.077	.444	5.208
					Sig.

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,411 + 0,408X_1 + 0,403X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,411 diartikan jika komunikasi efektif dan kompetensi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,411 point.
2. Koefisien regresi komunikasi efektif sebesar 0,408, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi efektif sebesar 0,408 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 point.

3. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,403, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompetensi sebesar 0,403 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 point.

#### Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 11: Hasil Uji Parsial Koefisien Determinasi Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.506	.499	2.516

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif

Sumber: Pengolahan Data 2024

Dari hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,506 artinya komunikasi

efektif memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,6% terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 12: Hasil Uji Parsial Koefisien Determinasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.486	2.548

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Pengolahan Data 2024

Dari hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,493 artinya kompetensi

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 13: Hasil Uji Simultan Koefisien Determinasi Komunikasi Efektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.632	2.155

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi Efektif

Sumber: Pengolahan Data 2024

Dari hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,643 artinya komunikasi efektif dan kompetensi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi faktor lain.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi efektif dan kompetensi masing-masing terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Komunikasi Efektif.

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 14: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan**



Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Std. Error	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	15.285	2.656		5.755	.000
Komunikasi Efektif	.625	.073	.711	8.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,588 > 1,993)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kompetensi.

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 15: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Std. Error	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	14.657	2.799		5.237	.000
Kompetensi	.637	.076	.702	8.373	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,373 > 1,993)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (komunikasi efektif dan kompetensi) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang

diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf

signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$  dan  $(df_2 = n - k) = 74 - 3 = 71$ , maka  $F_{tabel}$  dari 71 = 2,730.

Dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel} = 3$ , dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 16: Hasil Uji Simultan (Uji F) Komunikasi Efektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.008	2	296.504	63.818	.000 <sup>b</sup>
	Residual	329.870	71	4.646		
	Total	922.878	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (63,818 > 2,730) dan diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi

### Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik komunikasi efektif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi efektif sangatlah penting tercipta di antara para karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan. Komunikasi efektif diperlukan guna mendukung tugas pekerjaan agar terlaksana dengan baik, karena setiap karyawan mengetahui dan memahami setiap informasi yang disampaikan melalui komunikasi tersebut. Hubungan komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Luthan (2018:55) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai

efektif dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dlmengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t Variabel penelitian komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 8,588$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,993$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Petrus Paulus Suhendro, Zakiatuzzahrah, Dewi Ratih Sofiaty (2022) dimana dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa komunikasi efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi merupakan alat utama bagi para karyawan sebagai anggota suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan kompetensi yang mumpuni, karyawan

diharapkan dapat berkontribusi bagi target bisnis perusahaan. Kompetensi juga menjadi bagian dari persyaratan utama dalam kinerja. kompetensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Seorang karyawan harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, namun karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 8,373$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,993$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Tri Ratnaningsih, Ana Septia Rahman (2021) Dimana dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Komunikasi Efektif dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $63,818 > 2,730$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Minarni Adham (2019) yang menghasilkan kesimpulan komunikasi efektif dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi efektif ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,588 > 1,993$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.
2. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,373 > 1,993$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.
3. Komunikasi efektif dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $63,818 > 2,730$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi efektif dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi. Irham (2019) Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah dan Mahardhika (2019) Pengantar Manajemen,. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali. Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas

- Diponegoro
- Hamali Arif Yusuf (2020) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handoko T. Hani (2018) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2019) Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Minarni Adham (2020) Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Jurnal Ecoment Global Vol.2 No.1. ISSN: 2540-816X. Universitas Indo Global Mandiri.
- Muhyith dan Siyoto (2020) Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing &. Healtyi Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Mulyana (2021) Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Petrus Paulus Suhendro, Zakiatuzzahrah, Dewi Ratih Sofiaty (2022) Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Disesel Jakarta. Jurnal Candiwa-Ilmu Komunikasi Vol.2 No.2. ISSN: 2798-5180. Universitas Pamulang.
- Rivai Veithzal (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso. Singgih (2019) Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti. (2020) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora. Bilson (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan. Implementasi. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tri Ratnaningsih, Ana Septia Rahman (2021) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. Jurnal Arastirma Vol.1 No.1. ISSN: 2723-1003. Universitas Pamulang.
- Umi Narimawati (2020) Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi. Bandung: Agung Media
- Wexley dan Yukl (2019) Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2020) Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2019) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.