

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT PELAYARAN EKA IVANA JASA CABANG SAMARINDA

M.Adham<sup>1)</sup>, FX. Arif Wahyudianto<sup>2)</sup>, Arditiya<sup>3)</sup>, Ari Monetisari<sup>4)</sup>

<sup>1) 2) 3) 4)</sup>Jurusan Kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda

E-mail: m.adham@polnes.ac.id

### ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja perusahaan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Metode pengambilan data yang digunakan dengan cara peninjauan langsung terhadap proses pengisian data objek yang diteliti, data informasi dikumpulkan melalui kuisisioner, mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses pengisian data karyawan pada saat melaksanakan praktik darat di PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda. Hasil dari penelitian ini, berdasarkan uji simultan terbukti bahwa komunikasi dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perusahaan pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisa regresi uji koefisien determinasi, didapatkan hasil variabel komunikasi dan kompetensi kerja mampu menjelaskan variabel dependen kinerja sebesar 9,31% dan sisanya 90,69% .

Kata kunci: komunikasi, kompetensi kerja, kinerja.

### PENDAHULUAN

#### Latar belakang

Semakin canggihnya ilmu teknologi saat ini, persaingan dalam dunia usaha pelayaran juga menjadi semakin tinggi. Untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan kualitas suatu perusahaan harus bisa mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan di suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) dan mampu untuk bersaing.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, dan mengembangkan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan mendorong terciptanya produktivitas kerja, prestasi kerja, kreativitas yang tinggi

yang akan menjadi modal dasar bagi keberhasilan suatu perusahaan. Misalnya seperti komunikasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan adalah suatu tindakan yang harus diutamakan. Komunikasi sangat penting dalam setiap kelancaran kegiatan di suatu perusahaan terutama dibidang perusahaan pelayaran. Baik itu dalam hal kepengurusan dokumen mulai dari kapal datang sampai kapal tersebut berangkat. Selain itu didalam suatu perusahaan juga diperlukan pengetahuan yang berhubungan dengan sistem kerja dalam suatu perusahaan tersebut. seperti penguasaan dalam berbahasa inggris secara lisan maupun tertulis. Karena pada keagenan kapal ini tidak hanya kapal yang berasal dari Indonesia saja melainkan banyak juga yang berasal dari luar negeri. Tentu komunikasi yang digunakan pada saat diatas kapal juga harus menyesuaikan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan informasi kepada pihak perusahaan yang berada didarat. Adapula hal yang harus diperhatikan yaitu kompetensi

atau pengetahuan untuk bisa mengoperasikan komputer, pengurusan dokumen-dokumen kapal, dan kecekatan dalam menangani suatu masalah. Semua itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan disuatu perusahaan. Karena jika suatu perusahaan memiliki kualitas SDM yang tinggi maka suatu perusahaan juga akan mendapatkan hasil atau keuntungan dari SDM tersebut.

Terkadang sering kali ada suatu kesalahan pada saat penyampaian informasi yang diperoleh akibat dari kesalahan pemahaman dalam pengucapan ataupun penulisannya. Selain itu kurangnya pemahaman pada saat pengurusan dokumen-dokumen pada kapal yang mengakibatkan terhambatan proses keagenan yang sedang dilaksanakan. Dari apa yang ingin saya teliti pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda bagaimana untuk memiliki kompetensi kerja dan ketelitian dalam komunikasi atau penyampaian informasi dari kinerja yang kurang baik. Ketelitian kerja yang dapat membuat karyawan untuk lebih berhati-hati terhadap apa yang mereka kerjakan dengan penuh tanggung jawab agar terhindar dari yang namanya keteledoran dalam bekerja yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Dan dapat diangkat judul :

**“Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda”.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda.
2. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda.

### **Batasan Masalah**

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas diperoleh gambaran permasalahan yang ada di perusahaan. Agar penulisan tugas akhir ini tidak menyimpang dari tujuan yang semula direncanakan, sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus pada pengaruh komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja di PT Pelayaran Ekaivana jasa Cabang Samarinda.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Komunikasi**

Suatu keterampilan utama yang diharapkan dari seseorang ialah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Keterampilan untuk memberlakukan kebijaksanaan, mengusahakan supaya instruksi-instruksi yang dapat dipahami dengan jelas dan menyempurnakan pelaksanaan kerja tergantung dari komunikasi yang efektif.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi. Komunikasi juga merupakan salah satu aspek terpenting bagi kehidupan. Manusia

sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang di lakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. Komunikasi organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi terutama di suatu perusahaan pelayaran.

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal (Joseph A. Defito, 1997). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan pelayaran. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara social. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

### **Kompetensi**

Kompetensi berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2010).

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif. Sedangkan Suparno berpendapat, kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas. Birowo menyatakan kompetensi sebagai sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa yang dapat

dilihat dari gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir (Mathilda Amw birowo, 2016).

Kompetensi mempengaruhi cara pandang, tindakan, dan karakter seseorang. Orang yang memiliki kompetensi dapat menggunakan pemikiran intelektual dan emosinya sesuai dengan yang dibutuhkan pekerjaan, sehingga orang tersebut dapat berprestasi unggul dalam bekerja.

Parulian Hutapea & Nurianna Thoha (2008), Pada dasarnya kompetensi bertujuan untuk, membentuk orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan dengan prestasi yang luar biasa. Ini berarti orang yang memiliki kompetensi adalah orang yang memiliki prestasi lebih baik dari pada rekan-rekan kerjanya, mampu berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja atau lingkungan bisnisnya, mampu menghadapi tantangan kerja dan memiliki konsistensi dalam berprestasi.

Menurut Parulian Hutapea & Nurianna Thoha (2008), Kompetensi digambarkan sebagai berikut, "Mampu memahami dan menanggapi berbagai ragam wacana lisan nonsastra melalui mendengarkan informasi (siaran berita dan nonberita), baik dari media elektronik maupun cerita yang disampaikan secara langsung maupun telepon".

### **Kinerja**

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot, sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Adapun beberapa pendapat yang di kemukakan oleh para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2010), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Maluyu Hasibuan (2008) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **Kerangka Berpikir**

Hubungan komunikasi dengan kompetensi dapat dilihat dari pendapat Ariesty (2013) menyatakan bahwa komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kemampuan karyawan menjadi lebih baik. Komunikasi yang baik pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Setiap karyawan harus mampu berkomunikasi agar setiap individu dapat mengerti tugas-tugasnya dan apa yang bisa dilakukan dengan budget dan target.

### 1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Adapun kegunaan komunikasi, salah satunya dapat meningkatkan kepuasan kerja semua pegawai. Terdapat beberapa ukuran kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada tujuan organisasi berdasarkan *Human Resources Index*, yaitu:

- a. Sistem imbalan, misalnya seperti gaji, bonus, hadiah, dan imbalan nyata lainnya.
- b. Komunikasi yaitu aliran informasi vertical, horizontal dan antar organisasi.
- c. Perhatian pada karyawan, yaitu kepekaan organisasi terhadap kepentingan, pikiran dan perasaan karyawan.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan karyawan bekerjasama di dalam mencapai tujuan.
- e. Hubungan kerja, perasaan karyawan dengan karyawan lain di dalam organisasi.
- f. Kepuasan intrinsik, yaitu imbalan yang diterima karyawan dari prestasi kerjanya.

### 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja jika memiliki kompetensi yang handal pada bidangnya. Kebutuhan akan peningkatan kompetensi tentu bukan hanya kewajiban semata, akan tetapi sudah menjadi kewajiban manajemen itu sendiri. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidangnya tertentu diperlukan kompetensi yang memadai.

Menurut dharma dalam Edy Sutrisno (2009), adalah kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan atau motivasi yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil berupa kepuasan dalam bekerja dan prestasi kerja.

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir yang dipaparkan sebelumnya, dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda.
2. kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda.

**Definisi Operasional**

Variabel komunikasi dan kompetensi kerja (variabel X)

- a. **Komunikasi**  
Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan suatu informasi dari devisi ke devisi yang lain, atau antara karyawan dengan karyawan lain untuk mengumpulkan suatu data yang di perlukan pada perusahaan.
- b. **Kompetensi kerja**  
Kompetensi kerja pada dasarnya bertujuan untuk membentuk orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan dengan prestasi yang luar biasa. Ini berarti orang yang memiliki kompetensi adalah orang yang memiliki prestasi yang lebih baik dari pada rekan-rekan kerjanya, mampu berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja atau lingkungan bisnisnya.

Varable Kinerja Pegawai (variabel Y)

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang di tugaskan dalam suatu organisasi atau institusi.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari unit hasil pengukuran yang merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah

penelitian. Maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelayaran Eka Ivanajasa Cabang Samarinda yang berjumlah 51 orang.

Untuk pengambilan sampel, penulisan menggunakan ukuran dari rumus slovin (Hidayat, 2007) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir dinginkan sebesar 10%.

$$n = \frac{51}{1 + 51(0,1)^2}$$

$$n = \frac{51}{1 + 51(0,01)}$$

$$n = \frac{51}{1 + 0,51}$$

$$n = \frac{51}{1,51}$$

$$n = 33,77$$

Jadi, jumlah karyawan yang diteliti adalah 33 orang pada karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun pada PT Pelayaran Eka Ivanajasa Cabang Samarinda.

**Metode pengumpulan data**

Metode pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Teknik angket adalah satu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan di mintai data. Skala pengukuran skor pada kuesioner ini menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 (lima) jenjang dalam menentukan skor berdasarkan skala likert, sehingga dalam daftar pertanyaan penulis akan menyediakan 5 jawaban di setiap pertanyaan yaitu:

- a. Jika responden menjawab “Sangat Setuju” diberi skor 5
- b. Jika responden menjawab “Setuju” diberi skor 4
- c. Jika responden menjawab “Cukup” diberi skor 3
- d. Jika responden menjawab “Tidak Setuju” diberi skor 2
- e. Jika responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1

**Metode Analisis Data**

a. Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda, yaitu: pengaruh Komunikasi (X1), dan Kompetensi Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y). Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

Dimana:

Y = Kinerja

a= Konstanta b<sub>1</sub> = Koefisien

Regresi Komunikasi

X<sub>1</sub> = Komunikasi b<sub>2</sub> = Koefisien

Regresi Kompetensi Kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi Kerja e = Standar Error

b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Perhitungan ini dapat dinyatakan sebagai rumus:

$$R = \frac{b^1 \sum X^1 Y + b^2 \sum X^2 Y}{\sum Y^2} \dots\dots\dots(3)$$

atau

$$R^2 = \frac{SSR}{TSS} \dots\dots\dots(4)$$

Dimana:

SSR = Sum Square of Regression

TSS = Total Sum Square

c. Uji Signifikan Parsial

(Uji – t)

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial, Ghozali (2006). Dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Sbi} \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan:

bi: koefisien regresi masing-masing peubah

sbi : Standar error

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai t hitung > t table maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t hitung < t table maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>1</sub> ditolak yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 , mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi >0,05 , mempunyai arti bahwa variabel independen tidak

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji Simultan (F – Hitung)

Menurut Ghozali (2006) uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar dari pada 4 maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (a). Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 25.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Dengan Metode Cronbach Alpha**

No	Variabel	Cronbach Alpha	kriteria	Keterangan
1	Komunikasi	0,925	0,60 - 0,79	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,851	0,60 - 0,79	Reliabel
3	Kinerja	0,892	0,60 - 0,79	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

Var	Item Pertanyaan	Hasil Perhitungan		Ket
		r Hitung	Kriteria	
Komunikasi (X1)	Pertanyaan 1	0,512	>0,3	Valid
	Pertanyaan 2	0,757	>0,3	Valid
	Pertanyaan 3	0,973	>0,3	Valid
	Pertanyaan 4	0,574	>0,3	Valid
	Pertanyaan 5	0,973	>0,3	Valid
	Pertanyaan 6	0,619	>0,3	Valid
	Pertanyaan 7	0,903	>0,3	Valid
	Pertanyaan 8	0,973	>0,3	Valid
Kompetensi Kerja (X2)	Pertanyaan 9	0,738	>0,3	Valid
	Pertanyaan 10	0,773	>0,3	Valid
	Pertanyaan 11	0,606	>0,3	Valid
	Pertanyaan 12	0,503	>0,3	Valid
	Pertanyaan 13	0,523	>0,3	Valid
	Pertanyaan 14	0,663	>0,3	Valid
	Pertanyaan 15	0,842	>0,3	Valid
	Pertanyaan 16	0,911	>0,3	Valid
Motivasi kerja (Y)	Pertanyaan 17	0,931	>0,3	Valid
	Pertanyaan 18	0,707	>0,3	Valid
	Pertanyaan 19	0,935	>0,3	Valid
	Pertanyaan 20	0,540	>0,3	Valid
	Pertanyaan 21	0,713	>0,3	Valid
	Pertanyaan 22	0,654	>0,3	Valid
	Pertanyaan 23	0,935	>0,3	Valid
	Pertanyaan 24	0,560	>0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, untuk mendapatkan data primer dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 33 karyawan PT Pelayaran Eka Ivanajasa Cabang Samarinda. Syarat pengujiannya jika r hitung > 0,3 maka item pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya r hitung < 0,3 maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut ini hasil pengujian validitas instrument menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil uji validitas pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hitung > 0,3 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid semua dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Analisis Data**

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari jumlah yang dikumpulkan dari responden yang berjumlah 33 orang pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda, maka di dapatkan hasil analisis regresi linear berganda seperti pada Tabel 3. sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	T-Hitung	Sig.	Kes
Komunikasi	0,471	3,007	0,005	Sig
Kompetensi kerha	0,583	3,475	0,001	Sig
Konstanta = 2,531				

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan regresi tersebut dapat diketahui bahwa konstanta mempunyai nilai sebesar 2,531 Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata variabel kinerja akan sebesar 2,531 apabila variabel komunikasi

dan kompetensi kerja sama dengan nol. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,471 menunjukkan apabila ada kenaikan variabel komunikasi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,471 atau 47,3% . Begitu juga dengan variabel kompetensi sebesar 0,583 menunjukkan apa bila ada kenaikan variabel kompetensi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,583 atau 58,3%.

**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ada tiga pengujian yaitu hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji persial (t–hitung) dan pengujian terhadap hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji simultan (F-hitung).

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dapat menghitung dengan adjusted R<sup>2</sup>. Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika Koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel dependen terhadap variabel independen. Jika mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut ini hasil uji koefisen determinasi :

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel x	Variabel y	Adjusted R <sup>2</sup>	Kes
Kompetensi Etika Kerja	Motivasi Kerja	0,931	Sig

Sumber : Data primer yang diolah (2019)



Tabel 4 menunjukkan hasil nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,931 atau 93,1%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 93,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kompetensi kerja.

2. Hasil Uji Persial (T – Hitung)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi digunakan t-hitung. Apabila probabilitas (signifikan < 0,05), Maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan jika probabilitas (signifikan > 0,05), maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji Persial (T – Hitung)**

Variabel x	Koef. Reg (β)	T-Hitung	Sig.	Kes
Komunikasi	0,471	3.007	0.005	Sig
Kompetensi kerja	0,583	3,754	0,001	Sig

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

- a. Hasil menunjukkan komunikasi memiliki tingkat signifikan 0,005 dari hasil uji t-hitung menyatakan bahwa signifikan lebih kecil dari < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,471. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” dinyatakan diterima.
- b. Hasil menunjukkan kompetensi memiliki tingkat signifikan 0,001 dari hasil uji t-hitung menyatakan bahwa signifikan lebih kecil dari < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,583. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis

menyatakan “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” dinyatakan diterima

3. Uji Simultan (F – Hitung)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang diasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau terkait. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan melihat tingkat signifikansinya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikasi yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, berikut ini hasil dari uji simultan:

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F – Hitung)**

Variabel x	Variabel y	F-Hitung	Sig.	Kes
Komunikasi Kompetensi	Kinerja	218,055	0.000	Sig

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari hasil uji F hitung diperoleh nilai sebesar 218,055 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan karena nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis menyatakan “komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” dinyatakan diterima.

**Pembahasan**

Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 25, dengan persamaan analisis linear berganda adalah  $Y = 2,531 + 0,471 + 0,583 + e$ , dari persamaan tersebut menunjukkan koefisien sebesar 0,931 atau 93,1% sedangkan sisanya 6,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- a. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh komunikasi terhadap kinerja diperoleh koefisien regresi 0,471 dan t-hitung sebesar 3,007 dengan signifikansi sebesar 0,005. Dari hasil uji t pada variabel komunikasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai yang positif. Jadi dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Pelayaran Eka Ivanajasa cabang samarinda Sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dibangun dengan menjalin komunikasi yang baik kepada sesama karyawan ataupun divisi lainnya.
- b. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja diperoleh koefisien regresi 0,583 dan t-hitung sebesar 3,754 dengan signifikansi sebesar 0,001. Dari hasil uji t pada variabel kompetensi kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai yang positif. Jadi dapat disimpulkan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Pelayaran Eka Ivanajasa cabang samarinda Sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dibangun dengan memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup baik dan pengetahuan yang lebih luas untuk bisa meningkatkan kinerja yang lebih bagus.

### KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja dinyatakan signifikan sebesar 0,005 atau 0,5% pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda cukup baik dalam mengkomunikasikan hasil pekerjaannya dengan sesama karyawan ataupun dengan divisi lainnya. Sehingga akan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan itu sendiri.
2. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja juga dinyatakan signifikan sebesar 0,001 atau 0,1% pada PT Pelayaran Ekaivana Jasa Cabang Samarinda memiliki SDM yang mampu membantu perusahaannya untuk bisa lebih maju lagi dan dapat bersaing dibidang industri pelayaran. Perusahaan mendukung kemampuan yang dimiliki karyawannya, sehingga akan berpengaruh pada kinerja yang baik.

### DAFTAR RUJUKAN

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ardana, Komang et al. (2009). *"Komunikasi Keorganisasian"*. Yogyakarta : Graha Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2011.
- Barry, Cushway. (2002). *"Human Resource Management"*. Jakarta PT Elex Media Kumputindo.
- Birowo, Mathilda Amw. (2016). *Mengembangkan Kompetensi Etis*, Gramedia Widasarana Indonesia. Jakarta.
- Devito, Joshep. (1997). *"Komunikasi Antar Manusia"*. Professional Books: Jakarta
- Edy Sutrisno. (2009), *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group
- Effendy, Onong Uchjana. (2011). *"Ilmu Komunikasi dan Praktik"*, Bandung: Rosda Karya

- Furiyandi. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT Marga Tirta kencana Bandung”. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia 2011.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas di Ponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P 2008. “*Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2001. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hidayat. 2007. *Teknik Analisis Data*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri*, Penerbit Elmatara. Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian & Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus teori, desain, kasus, dan penerapan HR serta organisasi yang dinamis*, Terbitan PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, P. Anwar, “*Evaluasi Kinerja SDM*”, Bandung : PT Rafika Aditama, 2010, Cet-Ke5.
- Murty dan Hudiwinarsih, “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi*”, Volume 2, No.2, 2012.
- Rahma. (2010). *Analisis Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja pada Sektor Jasa*, Jurnal. Kuala Lumpur.
- Riduwan dan Akdon. (2013). “*Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*”, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2017). *Pengaruh kompetensi dalam Penerapan Model Praktik Keperawatan Propesional di BRSUD Banjar Negara*. Jurnal. Jawa Tengah.
- Yadaruddin. (2014). *Statistik Ekonomi: Aplikasi dengan Program SPSS Versi 20*, Interpena. Yogyakarta.
- Rohmah, Siti. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi*, <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream.pdf>. Diakses pada hari senin 18 maret 2019