

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WANGI BALI**

Agatha Josie Pinta Putri¹, Ni Putu Nita Anggraini², Pande Ketut Ribek³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹agathajosiee22@gmail.com

Abstrak

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Penelitian ini dilakukan di PT. Wangi Bali dengan total sampel sebanyak 35 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Semakin baik kepemimpinan yang ada pada PT. Wangi Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Semakin meningkat komunikasi yang ada di PT. Wangi Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komunikasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Semakin meningkat kompetensi yang ada di PT. Wangi Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

Performance has a broader meaning, not stating the results of work but also how the work process takes place. Increased employee performance is influenced by several factors. This study aims to determine the effect of leadership, communication and competence on employee performance at PT. Balinese fragrance. This research was conducted at PT. Wangi Bali with a total sample of 35 employees. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis through SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this study shows that leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. Balinese fragrance. The better the leadership at PT. The smell of Bali, the better the employee's performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Balinese fragrance. The increasing communication in PT. The smell of Bali will increase employee performance. Communication has a dominant influence on the increase or decrease in employee performance at PT. Balinese fragrance. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Balinese fragrance. The increasing competence in PT. The smell of Bali will increase employee performance.

Keywords: Leadership, Communication, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2012:7). Dilain pihak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang atau *personality traits* (Mangkunegara, 2013:67).

PT. Wangi Bali beralamat di Jalan Dewi Sri. PT. Wangi Bali bergerak di bidang jasa Wedding Organizer, Salon Rambut dan Salon Kuku yang didirikan pada tahun 2002. PT ini banyak memiliki anak perusahaan yaitu Wangi Bali Wedding Organizer, Hair Creator Salon,

dan Nail Creator Salon. Salah satu yang memiliki potensial adalah Hair Creator Salon. Salon ini hanya menyediakan jasa perawatan rambut dimana pelayanan jasa yang diberikan selalu mengikuti perkembangan jaman. Mengutamakan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan merupakan prioritas perusahaan. Pada saat menjalankan usahanya, terjadi miss communication antara karyawan dengan atasan dan juga kompetensi para karyawan di PT. Wangi Bali tidak dikembangkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan ini perlu meningkatkan komunikasi dan kompetensinya. Berdasarkan data target dan realisasi pada PT. Wangi Bali tahun 2016-2020 menggambarkan kinerja dari PT. Wangi Bali yang memenuhi target hanya tahun 2016 dan 2017. Fenomena menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih belum memenuhi target yang ada sehingga dapat dinilai bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal

Salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2012:213). Dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang

dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya tetapi juga komunikasi secara horizontal antara karyawan yang memiliki level yang sama. Menurut Thoha (2011:172) adapun sifat dari informasi yang datang sangat berpengaruh oleh jumlah besar sedikitnya informasi yang diterima, cara penyajian dan pemahaman informasi, dan proses umpan balik. Ketiga faktor yang mempengaruhi informasi tersebut dapat disebut sebagai istilah lain berlebihan informasi (*overload*), pengertian dan *feedback*.

Faktor selanjutnya adalah kompetensi. Kompetensi atau Kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sebelumnya sudah banyak dilakukan akan tetapi masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menurut penelitian oleh Syafruddin, dkk (2021), Krisnandi dan Saputra (2021) dan Palupi (2020), sementara penelitian oleh Posuma

(2013) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menurut penelitian oleh Krisnandi dan Saputra (2021) dan Palupi (2020), sementara penelitian oleh Wahyuni (2009) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menurut penelitian oleh Positif Syafruddin, dkk (2021), Krisnandi dan Saputra (2021) dan Agustinah, dkk (2020), sementara penelitian oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa karyawan, fenomena menyangkut rendahnya kinerja yang terjadi pada saat ini melalui hasil wawancara pada beberapa karyawan di PT. Wangi Bali diketahui karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan karyawan tetap. Namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup mau mengikuti pelatihan. Karyawan senior sebagian besar memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan

merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja. Fenomena terkait kepemimpinan dan komunikasi di PT. Wangi Bali adalah sering terjadi *miss communication* antara karyawan dengan atasan, sementara kompetensi di PT. Wangi Bali adalah kompetensi para karyawan yang tidak di kembangkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangi Bali”

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Teori *goal setting* adalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan (Locke dan Latham, 2013). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009).

2) Kepemimpinan

Menurut Thoha (2012:262) bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Sedangkan menurut Wibowo (2012:91) kepemimpinan adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya.

3) Komunikasi

Menurut Thoha (2012:167) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi melibatkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

4) Kompetensi

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Rachmania, 2015). Menurut Spencer mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

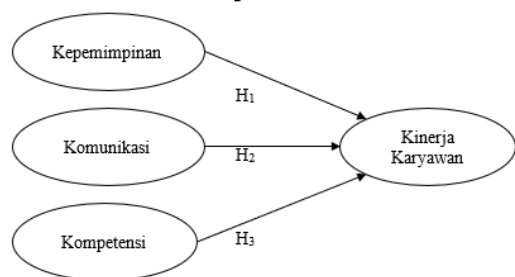
5) Kinerja

Menurut Priansa (2017:48) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Robbins (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

6) Hipotesis

Adapun model penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Wangi Bali yang beralamat di Jalan Raya Dewi Sri Kabupaten Badung Provinsi Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang > 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yakni kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan komitmen organisasi > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,232; 0,535 dan 0,729 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 26.0 for*

Window. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi dan

kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,815	3,644		-1,321	0,196
Kepemimpinan	0,253	0,115	0,294	2,201	0,035
Komunikasi	0,477	0,167	0,373	2,861	0,007
Kompetensi	0,494	0,235	0,309	2,099	0,044
R					0,788
R Square					0,621
Adjusted R Square					0,585
F Statistic					16,955
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4,815 + 0,253 + 0,477 + 0,494$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* -4,815 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan kompetensi (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Wangi Bali akan menurun.

$X_1 = +0,253$ menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wangi Bali. Hal ini berarti semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = +0,477$ menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wangi Bali. Hal ini berarti semakin meningkat komunikasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_3 = +0,494$ menunjukkan bahwa kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wangi Bali. Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,788 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,585 atau sebesar 58,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali adalah sebesar 58,5% sedang sisanya $100\% - 58,5\% = 41,5\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,955 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Y) pada PT. Wangi Bali. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali.

5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji t pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,201 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,035 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Dari hasil uji t pengaruh komunikasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,861 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Dari hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,099 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,044 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepemimpinan yang ada pada PT. Wangi Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafruddin, dkk (2021), Krisnandi dan Saputra (2021) dan Palupi (2020) menemukan bahwa kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Komunikasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Berdasarkan Tabel 5.15 pada standardized

coefficients diketahui bahwa nilai koefisien beta komunikasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,373 jika dibandingkan dengan nilai koefisien beta kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X3) maka nilai koefisien beta komunikasi (X2) memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan kompetensi dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat komunikasi yang ada di PT. Wangi Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam memberikan masukan atau motivasi kepada karyawan lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krisnandi dan Saputra (2021) dan Palupi (2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kompetensi yang ada di PT. Wangi Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafruddin, dkk (2021), Krisnandi dan Saputra (2021) dan Agustinah, dkk (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Semakin baik kepemimpinan yang ada pada PT. Wangi Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Semakin meningkat komunikasi yang ada di PT. Wangi Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Komunikasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Berdasarkan Tabel 5.15 pada standardized coefficients diketahui bahwa nilai koefisien beta komunikasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,373 jika dibandingkan dengan nilai koefisien beta kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X3) maka nilai koefisien beta komunikasi (X2) memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan kompetensi dan kepemimpinan.
- 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali. Semakin meningkat kompetensi yang ada di PT. Wangi Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti; lingkungan kerja, disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Wangi Bali. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan dengan pernyataan $X_{1.2}$ memiliki skor terendah sebesar 3,77, maka peneliti menyarankan agar pimpinan PT. Wangi Bali memberikan pengarahan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali.
- 2) Variabel komunikasi dengan pernyataan $X_{2.3}$ memiliki skor terendah sebesar 4,25, maka peneliti menyarankan agar pimpinan PT. Wangi Bali mampu meningkatkan komunikasi terhadap karyawan dalam bekerja karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali.
- 3) Variabel kompetensi dengan pernyataan $X_{3.2}$ memiliki skor terendah sebesar 4,05, maka peneliti menyarankan agar pimpinan PT. Wangi Bali memberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wangi Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. 2020. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 30-40.
- Arsanti, T. A. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Terhadap Kinerja: *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Hal. 97 – 110, Vol. 16, No.2
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. 2021. Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. 2013. *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York, NY: Routledge.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Palupi, D. A. P. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 113-119.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rachmania, dkk. 2015. Perancangan Karakteristik Dan Skala Pengukuran Kompetensi Karyawan Bidang Machinery Pada Bidang Keahlian Electrical PT Dirgahayu Indonesia Dengan Metode Seci. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1.

- Riyanda, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Srimindarti, C., dan Puspitasari, E., 2012, Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Ditinjau dari Kepuasan Pemakai dan Pemakaian SIA yang Dipengaruhi oleh Partisipasi, Kemampuan, Pelatihan dan Pendidikan Pemakai SIA. *Proceeding for Call Paper-Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW*, 14 Desember 2012, FEB UKSW Salatiga.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahyuni, L. 2009. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat). *Skripsi*. Diponegoro University
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.