

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ARENA BALI

Ni Kadek Wiwik Pratiwi¹, Made Amanda Dewanti²

^{1,2} Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 18 May 2024

Received in revised form

24 May 2024

Accepted 2 June 2024

Available online 31 August 2024

Kata Kunci:

Komunikasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Arena Bali. Desain penelitian ini yaitu kuantitatif kausal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Arena Bali sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian populasi (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of communication and competence on employee performance at Arena Bali. The design of this research is quantitative causal. The population and sample in this research were all 53 Arena Bali employees. The data collection technique in this research uses population research (saturated samples). The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the analysis and discussion from this research show that communication has a significant positive effect on employee performance. Competency has a significant positive effect on employee performance. Communication and competence simultaneously influence employee performance.

Keywords: Communication, Competence, Employee Performance

Pendahuluan

Dewasa ini fenomena yang terjadi di Indonesia adalah adanya persaingan yang ketat di semua bidang usaha, baik di bidang usaha yang menghasilkan barang maupun yang menyediakan jasa, sehingga dengan adanya persaingan tersebut suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Sebagai pelaku usaha harus mampu memutar otak agar usaha yang dijalankan bisa lebih unggul dari kompetitor. Untuk memenangkan persaingan usaha maka suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Susan (2019), sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peranan sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Susan, 2019).

¹ Corresponding author.

E-mail : wiwik.pratiwi@undiksha.ac.id, amanda.dewanti@undiksha.ac.id

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Tercapainya suatu tujuan perusahaan dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mestinya menjadi perhatian khusus bagi organisasi guna mendapati kompetensi pegawainya, sebab kinerja pegawai nantinya berkaitan langsung akan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk maju dan berkembang di dalam persaingan yang ketat tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, di antaranya adalah komunikasi yang baik antar karyawan, kompetensi karyawan yang memadai, disiplin kerja dari diri seorang karyawan, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja fisik tempat berlangsungnya proses kerja setiap harinya (Silalahi, et al 2021). Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan memahami hubungan pekerjaannya dengan tugas orang lain. Dalam melaksanakan tugas karyawan harus mampu berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan dan memiliki kompetensi agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Untuk itu, dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan diperlukannya komunikasi yang baik dan kompetensi sumber daya manusia yang memadai.

Wibowo (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan *response* balik kepada *sender*. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian pesan dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja dengan sebaik-baiknya. Komunikasi yang efektif dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain (Haedar, et al 2018). Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan, kesepahaman antara sumber dengan penerima. Menurutnya, sebuah komunikasi efektif apabila *audience* menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampaian. Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Menurut Asmini, et al (2022) kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang digunakan untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang didasari atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menjadi kompeten berarti seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dengan cara yang terampil, efisien, dan profesional. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya (Widodo & Yandhi, 2022). Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat dijadikan salah satu modal bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus akan berdampak positif karena memiliki kinerja yang baik.

Bali merupakan salah satu provinsi yang ada di Indonesia yang memiliki potensi pariwisata yang cukup besar. Dengan pariwisata Bali yang semakin berkembang setiap tahunnya mengakibatkan perkembangan hotel di Bali cukup pesat, terlihat banyak *investor* dalam negeri maupun *investor* asing yang berlomba membangun hotel berbintang di Bali untuk menampung wisatawan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan yang sangat pesat. Perkembangan industri perhotelan di Bali mengakibatkan banyak menimbulkan persaingan dalam industri tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan kepada hotel yang ada di wilayah Sanur yaitu Taman Agung Hotel, Hotel Swastika bungalows, dan Arena Bali. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa kinerja karyawan pada Taman Agung Hotel pada bagian *Housekeeping* sudah mencapai target yaitu 490 room dari standar kinerja yang diharapkan sebanyak 480 room, bagian *Front office* juga sudah mencapai target yaitu 350 tamu dari standar kinerja yang diharapkan sebanyak 300 tamu, dan bagian *Kitchen* sudah mencapai target yaitu 480 tamu dari standar kinerja yang diharapkan sebanyak 420 tamu. Pada Hotel Swastika bungalows bagian *Housekeeping* sudah mencapai target yaitu 390 room dari standar kinerja yang diharapkan sebanyak 372 room, bagian *Front office* juga sudah mencapai target yaitu 680 tamu dari standar kinerja yang diharapkan sebanyak 620 tamu, dan bagian *Kitchen* sudah mencapai target yaitu 382 tamu dari standar kinerja yang diharapkan sebanyak 370 tamu. Sedangkan pada Arena Bali bagian *Housekeeping* belum mencapai target

kinerja yang diharapkan dan hanya mampu mencapai kinerja sebanyak 150 room dari target kinerja sebanyak 300 room, bagian *Front office* juga belum mencapai target kinerja yang diharapkan dan hanya mampu mencapai kinerja sebanyak 390 tamu dari target kinerja sebanyak 900 tamu, dan pada bagian *Kitchen* juga belum mencapai target kinerja yang diharapkan dan hanya mampu mencapai kinerja sebanyak 450 tamu dari target kinerja sebanyak 600 tamu. Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Arena Bali sebagian besarnya belum memenuhi tolak ukur kinerja yang telah ditentukan bila dibandingkan dengan dua hotel lainnya telah memenuhi tolak ukur kinerja yang telah ditentukan pada masing-masing hotel.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 Oktober 2023 dengan *manager* Arena Bali dan melakukan observasi ke lapangan maka ditemukan permasalahan bahwa masih minimnya kinerja karyawan Arena Bali dalam mencapai target perusahaan hal ini terjadi karena kurang efektifnya komunikasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan kurang memadai di bidang pekerjaannya. Komunikasi di Arena Bali belum berjalan dengan baik dan efektif antara atasan dan karyawan maupun antar karyawan. Banyak karyawan yang belum bisa menyampaikan komunikasi secara baik sehingga sering terjadi *misscommunication* dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaan yang sedang dijalankan. Akibat *misscommunication* tersebut mengakibatkan prosedur kerja tidak berjalan dengan baik. Sedangkan, permasalahan kompetensi yang terjadi di Arena Bali yaitu kurang tepatnya kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tugas yang di embannya. Banyak karyawan yang menempati bidang tidak sesuai dengan pengalaman kerja maupun latar belakang pendidikan.

Beberapa penelitian mengenai kinerja karyawan telah dilakukan. Menurut beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa semakin tinggi komunikasi atau semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat atau baik (Nisa, *et al* 2018). Hasil ini juga didukung oleh penelitian Aprilia, *et al* (2019) komunikasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, Lustono & Hasnaeni (2019) penelitian menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Asmini, *et al* (2022) terjadinya peningkatan kompetensi karyawan akan menyebabkan kinerja serta hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut juga akan meningkat. Menurut Aprilia, *et al* (2019) kompetensi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, Lustono & Hasnaeni (2019) penelitian menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, jadi dapat diidentifikasi beberapa persoalan yang terindikasi pada Arena Bali yaitu (1) belum tercapainya kesesuaian antara standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan yang dicapai karyawan. (2) komunikasi pada Arena Bali tergolong masih rendah. Hal tersebut terlihat dari kurangnya komunikasi pimpinan dengan karyawan dan komunikasi antar sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga sering terjadinya *misscommunication*. (3) rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan Arena Bali. Hal tersebut terlihat dari kurangnya kemampuan dan pengalaman kerja didalam pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan dari pemaparan tersebut, sehingga penelitian ini mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: (1) apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Bali? (2) apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Bali? (3) apakah komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Bali?

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan: 1) untuk menguji apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Bali. 2) untuk menguji apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Bali. 3) untuk menguji apakah komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Bali.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif kausal. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi sebagai variabel bebas (X_1), kompetensi sebagai variabel bebas (X_2), dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2014) desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) merumuskan masalah, 2) mengkaji teori, 3) merumuskan hipotesis, 4) mengumpulkan data, 5) menganalisis data, dan 6) membuat kesimpulan dan saran. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Arena Bali sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian populasi (sampel jenuh).

Penilaian variabel dalam instrument penelitian menggunakan skala ordinal. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner.

Untuk mengukur instrumen yang dipakai apakah mempunyai kepastian dan bisa diteruskan menjadi instrumen dalam riset ini. Instrumen riset wajib melengkapi standar validitas dan realibilitas agar dapat dipakai dalam suatu riset. Adapun yang termasuk ke dalam uji instrument penelitian ini yaitu:

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu alat ukur, dalam hal kuesioner. Menurut Ghozali (2011) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validnya suatu data dilihat dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Pernyataan dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya atau diandalkan dan untuk menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat memunculkan hasil yang konsisten setiap dilakukan dengan pengukuran yang serupa. Pengukuran dilakukan dengan SPSS. Angket dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011).

Metode dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Arena Bali dengan menggunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
X_1	= Komunikasi
X_2	= Kompetensi
ε	= <i>Error term</i> atau variabel yang mewakili faktor lain yang berpengaruh terhadap Y

Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, data terlebih dahulu di uji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan agar keakuratan data tercapai, berikut adalah yang meliputi uji asumsi klasik:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorof - smirnov* untuk menguji apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada uji *kolmogorof - smirnov* data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $0,05$ ($\text{sig} > 0,05$), sedangkan apabila nilai signifikansi yang kurang dari $0,05$ ($\text{Sig} < 0,05$) maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi multikolineritas antara variabel bebas atau tidak. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel bebas tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi multikolinearitas di dalam regresi adalah yang dimana hal tersebut dirumuskan pada (a) *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka terjadi multikolinearitas, dan (b) *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi terjadi kesamaan variansi residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut dengan homoskedastisitas. Pengukuran uji heterokedastisitas dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sedangkan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka terjadi masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik maka melakukan uji determinan (R^2), uji t (parsial), dan uji f (simulatan). Uji ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1) Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan atau yang sering disimbolkan dengan R^2 hal ini berguna untuk bisa mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen di dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah 0 (nol) atau 1 (satu). Nilai $R Square$ yang kecil berarti kemampuan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir berdasarkan semua informasi yang telah dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

2) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011) menyatakan uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berikut ini merupakan kriteria pengujian dalam uji statistik t (parsial).

- Jika nilai signifikansi $< (\alpha) = 0,05$, artinya variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai signifikansi $\geq (\alpha) = 0,05$, artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011) uji F menunjukkan apakah variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama atau simultan terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014) kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- H_0 ditolak (H_a diterima), jika $F_{hitung} > F_{tabel} (0,05)$.

Hasil dan Pembahasan

HASIL

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu alat ukur, dalam hal kuesioner. Menurut Ghozali (2011) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor total. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya dibawah 0,05 (Ghozali, 2011). Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan statistik menggunakan SPSS. Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dengan jumlah responden 30 karyawan.

Tabel 1.

Hasil uji validitas

No	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1.	Komunikasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,843	0,361	Valid
		$X_{1.2}$	0,784	0,361	Valid
		$X_{1.3}$	0,790	0,361	Valid
		$X_{1.4}$	0,859	0,361	Valid
		$X_{1.5}$	0,900	0,361	Valid
2.	Kompetensi (X_2)	$X_{2.1}$	0,874	0,361	Valid
		$X_{2.2}$	0,850	0,361	Valid
		$X_{2.3}$	0,900	0,361	Valid
		$X_{2.4}$	0,884	0,361	Valid
		$X_{2.5}$	0,916	0,361	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,869	0,361	Valid
		$Y_{1.2}$	0,809	0,361	Valid
		$Y_{1.3}$	0,672	0,361	Valid
		$Y_{1.4}$	0,815	0,361	Valid
		$Y_{1.5}$	0,868	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa semua nilai dari r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga bisa diputuskan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya atau diandalkan dan untuk menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat memunculkan hasil yang konsisten setiap dilakukan dengan pengukuran yang serupa.

Tabel 2.
Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1.	komunikasi (X ₁)	0,814	0,700	Reliabel
2.	Kompetensi(X ₂)	0,823	0,700	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,808	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,700. Artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat karena uji validitas dan uji reliabilitas terpenuhi maka instrument ini layak digunakan.

Sebelum data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik karena merupakan syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi klasik. Berikut merupakan hasil dari uji asumsi klasik dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Hasil uji normalitas data

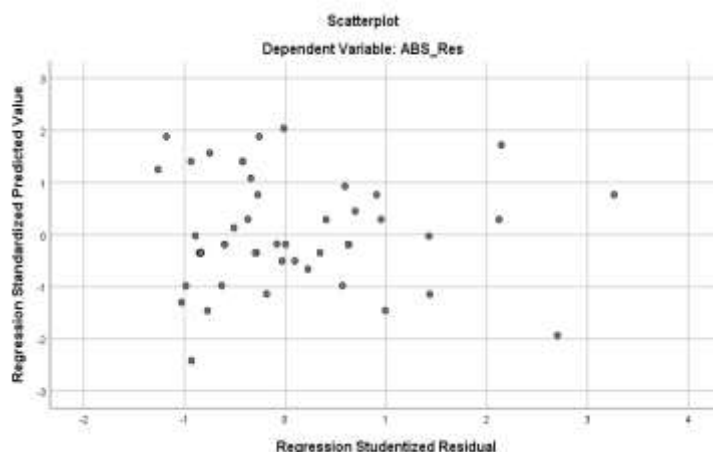
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,31899890
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang normal atau tidak, dinyatakan memiliki distribusi normal jika memiliki nilai sig. (2-tailed) > 0,05. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas data *kolmogorof-smirnov* dengan bantuan *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil dinyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.
Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	0,676	1,480
Kompetensi	0,676	1,480

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas antara variabel bebas (*independent*) atau tidak. Untuk mendeteksi multikolinearitas di dalam regresi yaitu dengan dirumuskan pada *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Berdasarkan hasil dinyatakan bahwa nilai *tolerance* variabel komunikasi (X₁) dan kompetensi (X₂) sejumlah 0,676, sedangkan nilai VIF dari variabel komunikasi (X₁) dan kompetensi (X₂) sejumlah 1,480. Berdasarkan hasil tersebut, bahwa yang bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka terbebas dari gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Scatterplot uji heteroskedastisitas

Dalam Pengukuran uji heteroskedastisitas dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai sig variabel komunikasi dan kompetensi lebih besar dari 0,05, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas. Selain itu, berdasarkan pada gambar, dalam penelitian ini titik-titik pada grafik *scatterplot* sudah menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Model analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan untuk mencari ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yaitu komunikasi dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Arena Bali, maka diperoleh hasil *output* SPSS sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil uji analisis regresi linier berganda

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,040	1,864		1,631	0,109
	Komunikasi	0,211	0,085	0,235	2,494	0,016
	Kompetensi	1,046	0,104	0,947	10,042	0,000

Berdasarkan pada Tabel 5 maka didapat hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,040 + 0,211X_1 + 1,046X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan model regresi tersebut terbentuklah hasil intepretasi sebagai berikut.

1. Konstanta 3,040 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi (X₁) dan kompetensi (X₂) bernilai konstan, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 3,040 satuan.
2. Nilai koefisian komunikasi (X₁) sebesar 0.211 yang artinya bahwa nilai tersebut menunjukkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan komunikasi sebanyak 1 satuan maka nilai kinerja karyawan memiliki 3,251 dengan asumsi variabel *independen* lainnya tetap.
3. Nilai koefisian kompetensi (X₂) sebesar 1,046 yang artinya bahwa nilai tersebut menunjukkan komunikasi berpengaruh kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan kompetensi sebanyak 1 satuan maka nilai kinerja karyawan memiliki 4.086 dengan asumsi variabel *independen* lainnya tetap.

Hasil yang didapat menyatakan nilai Sig. komunikasi (X₁) sebesar 0,016 yang dimana lebih kecil dari 0,05 dan menghasilkan *t*_{hitung} sejumlah 2,494, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel komunikasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H₁ diterima. Hasil yang didapat menyatakan nilai

Sig. kompetensi sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05 dan menghasilkan t_{hitung} sejumlah 10,042, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel Kompetensi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H_2 diterima.

Tabel 6.
Hasil uji koefisien determinasi (*ajust R square*)

Model	R	R Square	Ajust R Square	Std. Error Of The Rstimate
1	0.836 ^a	0.699	0.687	1.34512

Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,699 hal ini menunjukkan bahwa 69,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan kompetensi, sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 7.
Hasil uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	210,287	2	105,144	58,111	0,000 ^b
	Residual	90,467	50	1,809		
	Total	300,755	52			

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k; n-k) \\
 &= F(2; 53-2) \\
 &= F(2; 51) \\
 &= 3,18
 \end{aligned}$$

Oleh karena $F_{hitung}(58,111) > F_{tabel}(3,18)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Arena Bali.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pada uji t menyatakan nilai Sig. komunikasi sebesar 0,016 yang dimana lebih kecil dari 0,05 dan pada hasil koefisien regresi komunikasi sebesar 0,211 menunjukkan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Nisa *et.al* (2018) semakin tinggi atau semakin baik komunikasi dalam suatu organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat atau baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia *et.al* (2019) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru.

Komunikasi merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan harapan komunikan dapat mengintegrestasikan sesuai dengan apa yang dimaksud oleh komunikator. Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Komunikasi yang berlangsung di tempat kerja, baik itu dengan atasan maupun bawahan serta dengan rekan kerja akan menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja sehingga tidak terjadinya kesalahpahaman yang dapat memicu terjadinya suatu masalah dalam perusahaan saat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.

Pada dasarnya komunikasi merupakan satu kunci keberhasilan dalam menjalin hubungan satu sama lain di dalam dunia kerja. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tim yang dapat berkomunikasi dengan baik. Membangun tim kerja yang efektif didasari oleh bagaimana anggota tim berkomunikasi dan bekerja sama. Komunikasi sering kali disampingkan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pada suatu perusahaan. Hasil penelitian ini, dibuktikan dengan belum efektifnya tingkat komunikasi yang terjadi pada Arena Bali sehingga mengakibatkan belum tercapainya target kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena komunikasi di Arena Bali belum berjalan dengan baik dan efektif antara atasan dan karyawan maupun antar karyawan. Banyak karyawan yang belum bisa menyampaikan komunikasi secara baik sehingga sering terjadi *misscommunitation* dalam menyapaikan informasi mengenai pekerjaan yang sedang dijalankan. Oleh

karena itu, Arena Bali perlu meningkatkan komunikasi dengan beberapa upaya guna menciptakan kerjasama tim yang solid agar tercapainya target yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pada uji t menyatakan nilai Sig. kompetensi sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05 dan pada hasil koefisien regresi kompetensi sebesar 1,046 menunjukkan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Menurut Asmini, *et al* (2022) terjadinya peningkatan kompetensi karyawan akan menyebabkan kinerja serta hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut juga akan meningkat. Menurut Aprilia, *et al* (2019) kompetensi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu menurut Rakhmalina (2021) terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara persial terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan kemampuan setiap individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kompetensi memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan. Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal dan dalam hal pelayanan pun menjadi lebih optimal. Semakin berkompeten karyawan yang dimilikinya, maka kinerja dari perusahaan tersebut juga semakin meningkat. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, karena kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia menunjukkan bahwa keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai unggulan didalam bidang tersebut. Namun di dalam suatu organisasi kompetensi ini sangat jarang sekali diperhatikan oleh pihak manajerial organisasi, banyak sekali penempatan pegawai yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini dibuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan Arena Bali masih kurang yang menyebabkan belum tercapainya target kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan kompetensi yang terjadi pada Arena Bali yaitu kurang tepatnya kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tugas yang di embannya. Banyak karyawan yang menempati bidang tidak sesuai dengan pengalaman kerja maupun latar belakang pendidikan, hal tersebut mengakibatkan kurang optimalnya karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada Arena Bali.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arena Bali. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komunikasi rendah maka kinerja karyawan Arena Bali menurun, begitu juga sebaliknya jika komunikasi tinggi maka kinerja karyawan Arena Bali meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arena Bali. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi rendah maka kinerja karyawan Arena Bali menurun, begitu juga sebaliknya jika kompetensi tinggi maka kinerja karyawan Arena Bali meningkat.
3. Komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arena Bali. hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arena Bali.

Berdasarkan hasil, pembahasan dan simpulan, maka dapat ditarik saran sebagai berikut:

1. Bagi Arena Bali agar memperhatikan komunikasi dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada pencapain target kinerja yang diharapkan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi dapat dilakukan dengan melakukan *sharing* antar karyawan maupun dengan atasan agar terjalinnya komunikasi yang lebih baik, melakukan diskusi bersama, membangun komunikasi dua arah yang efektif untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, serta memberikan pelatihan *public speaking* agar komunikasi karyawan lebih baik dan efektif. Sedangkan peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan yang dilaksanakan

- secara rutin untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta membangun *teamwork* yang solid dan saling mendukung antar karyawan untuk mendorong pertukaran pengalaman, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki masing-masing karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi satu sama lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji dan mendalami mengenai komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan sampel yang lebih luas agar penelitian ini teruji keahwalannya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperbanyak teori - teori yang digunakan untuk dijadikan acuan maupun memperkuat penelitian tersebut.

Daftar Rujukan

- Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Volume 11 Nomor 4 (hlm 742-753).
- Asmini, A., Alam, A. R. N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, Volume 5 Nomor 1 (hlm 17-24).
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analiss Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Deponegoro.
- Haedar, S. S., & Suardi, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansial Multi Finance Cabang Palopo. Volume 3 Nomor 1 (hlm 113-152).
- Lustono, L., & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Medikonis*, Volume 19 Nomor 1 (hlm 43-56).
- Mangkunegara, A. A. P., & Prabu, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 7.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 5 Nomor 2 (hlm 198-203).
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, Volume 2 Nomor 1 (hlm 20-34).
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, Volume 8 Nomor 2 (hlm 118-128).
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 9 Nomor 2 (hlm 952-962).
- Wibowo, W. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, Volume 1 Nomor 1 (hlm 1-14).