

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JAMKRINDO KANWIL II PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

VINY MEISHELLA

NPM 1901110258

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Viny Meishella
Nomor Pokok/NIM : 1901110258
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03/04 2023 Pembimbing I : Lusia Nargis, S.E., M.Si
NIDN| 0222036101

Tanggal 03/04 2023 Pembimbing II : M.A Baidowi, S.E., M.M
NIDN. 0226025801

128/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 03/04 2023.



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 03/04 2023.


Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN. 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Viny Meishella
Nomor Pokok/ NIM : 1901110258
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal ^{03/2023} 03/04..... Ketua Penguji :  Lusiana Nargis, S.E., M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal ^{03/2023} 03/04..... Penguji I :  MA. Baidowi, S.E., M.M
NIDN : 0226025801

Tanggal ^{03/2023} 03/04..... Penguji II :  Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501


128/PS/DFE/23

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 03/04 2023....

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 03/04 2023.




Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Marivam Zanariah, S.E, M.M
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Dan barang siapa bertakwa kepada Allah, niscaya dia menjadikan kemudahan baginya dalam urusannya”

(Q.S At- Talaq : 4)

“ Prosesnya mungkin tidak mudah tapi endingnya bikin tidak berhenti mengucap alhamdulillah”

Kupersembahkan Kepada :

- *Allah SWT.*
- *Kedua Orangtuaku Tersayang.*
- *Keluarga Besarku Tersayang.*
- *Pacarku.*
- *Dosen Pembimbingku.*
- *Sahabat-Sahabatku.*
- *Agama, Bangsa, dan
Almamaterku tercinta Universitas
Tridinanti Palembang.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Viny Meishella

NPM : 1901110258

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I (S.1)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2023



Viny Meishella

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat, taufik, serta karunianya memberikan kepada penulis kekuatan, tenaga, dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang”**. Sholawat serta salam yang tidak henti-hentinya kita panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta dengan keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini sebagai persyaratan untuk meraih gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Penulis telah berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dalam menulis skripsi ini tentunya penulis menyadari masih banyak kekurangan, hambatan dan kesulitan, namun atas pertolongan Allah SWT, beserta bantuan, bimbingan dan dukungan dari banyak pihak sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., selaku Dekan Fakultas ekonomi di Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
5. Bapak M.A. Baidowi, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
6. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan.

7. Kedua orang tua yang penulis cintai dan sayangi, bapak Eko dan Ibu Nurlaila yang selalu memberikan dukungan moril dan material, serta kasih dan sayang, do'a dan semangatnya yang luar biasa yang tiada hentinya penulis rasakan sampai saat ini.
8. Saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta memberikan do'a.
9. Segenap dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberika ilmunya kepada penulis.
10. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
11. Pimpinan PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut.
12. Mohammad ageng prasetyo yang selalu memberi dukungan, semangat, dan membantu penulis.
13. Sahabat-sahabat seperjuanganku dimasa perkuliahan Nurhayati, siti Nomva, Amelya finkan.
14. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 di Jurusan Manejemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang akan membangun dari pembaca demi meningkatkan manfaat dari skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa bagi keberhasilan skripsi ini.

Palembang, Desember 2022
Penulis,

Viny Meishella

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Komunikasi	7
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	8
2.1.1.3 Jenis-Jenis Komunikasi	10
2.1.1.4 Dimensi Komunikasi.....	11

2.1.1.5 Indikator Komunikasi	12
2.1.2. Kompetensi	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi	14
2.1.2.3 Jenis-jenis Kompetensi	15
2.1.2.4 Dimensi Kompetensi	16
2.1.2.5 Indikator kompetensi	16
2.1.3 Motivasi Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi	19
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	20
2.1.3.4 Dimensi Motivasi	21
2.1.3.5 Indikator Motivasi	21
2.1.4 Kinerja karyawan	22
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	22
2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	23
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan	24
2.1.4.4 Indikator Kinerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Berfikir	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2 Waktu Pelaksanaan	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1 Sumber Data	32

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel dan teknik sampling	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	34
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 Uji Instrumen	39
3.7.1 Uji Validitas	39
3.7.2 Uji Realibilitas	39
3.8 Teknik Analisis Data	40
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	40
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	40
3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik	40
3.8.2.1.1 Uji Normalitas	41
3.8.2.1.2 Uji Mutikolinearitas	41
3.8.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.8.3 Analisis regresi linear berganda	42
3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	43
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.9 Uji Hipotesis	45
3.9.1 Uji-F (Uji secara Simultan)	45
3.9.2 Uji t (Uji secara Parsial)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	48

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	50
4.1.3 Struktur Organisasi	51
4.1.4 Karakteristik Responden	51
4.2 Hasil Penelitian	55
4.2.1 Hasil Uji Validitas	55
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.3 Hasil Analisis Statistik	60
4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif	60
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	61
4.3.2.1 Hasil Uji Normalitas	61
4.3.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.3.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.3.4 Hasil Koefisien Korelasi	65
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi	67
4.4 Hasil Uji Hipotesis Statistik	68
4.4.1 Hasil Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	68
4.4.2 Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	69
4.5 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75

5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.3 Skala Likert	38
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r)	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_1)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_2)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	59
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	62

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.17 Interpretasi Nilai (r)	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi	66
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Simultan (F)	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Secara Parsial (t)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir	29
Gambar 3.1 Rumus Koefisien Determinasi	45
Gambar 4.1 Sejarah Perusahaan	50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Wilayah PT. Jamkrindo	51
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	63

ABSTRAK

VINY MEISHELLA, “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang (Dibawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si dan Bapak MA. Baidowi, SE., MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang. Dalam penulisan skripsi ini menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang. Adapun jumlah populasinya yaitu 30 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < \alpha 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,566 + 0,235X_1 + 0,257X_2 + 0,220X_3$, terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang dengan nilai sig t $0,010 < \alpha 0,05$, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang dengan nilai sig t $0,023 < \alpha 0,05$, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang dengan nilai sig t $0,026 < \alpha 0,05$.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

VINY MEISHELLA, "The Influence of Communication, Competence and Work Motivation on Employee Performance at PT. Jamkrindo Regional Office II Palembang (Under the Guidance of Mrs. Lusia Nargis, SE., M.Si and Mr. MA. Baidowi, SE., MM)

This study aims to determine the effect of communication, competence and work motivation on employee performance at PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang. In writing this thesis using primary data collection techniques, obtained by distributing questionnaires. The population in this study are all employees of PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang. The total population is 30 people using saturated sample technique. This study uses multiple linear analysis techniques and uses the Statistical Program For Social Science (SPSS) version 22 application.

The results showed that there was an influence of communication, competence and work motivation on employee performance at PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang, with a sig F value of $0.000 < \alpha 0.05$ with a multiple linear regression equation $Y = 9.566 + 0.235X_1 + 0.257X_2 + 0.220X_3$, there is an effect of communication on employee performance at PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang with a sig t value of $0.010 < \alpha 0.05$, there is an influence of competence on employee performance at PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang with a sig t value of $0.023 < \alpha 0.05$, there is an influence of work motivation on employee performance at PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang with a sig t value of $0.026 < \alpha 0.05$.

Keywords: Communication, Competence, Work Motivation, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Viny Meishella, dilahirkan dikota Palembang pada tanggal 22 Mei 2001, dari Ayah Eko Hendro dan Ibu Nurlaila, ia anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 183 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 10 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah i Atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 18 Palembang. Pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Viny Meishella

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menjadi salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, mengenai tujuan perusahaan meliputi antara lain untuk mendapatkan keuntungan. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tentunya mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya yang dimaksud yaitu orang yang memberikan tenaga, pikiran dan kreativitas pada perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar tercipta sumber daya manusia yang handal untuk masa depan (Ardiansyah, 2016).

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan di dunia semakin ketat, termasuk di lingkungan perusahaan lembaga penjamin kredit. Di Indonesia terdapat banyak lembaga penjamin kredit seperti Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia), Askrindo (Asuransi Kredit Indonesia) dan lembaga penjamin kredit di provinsi masing-masing dan lembaga penjamin kredit pihak asing (dari luar indonesia). PT Jaminan Kredit Indonesia atau disingkat menjadi PT Jamkrindo, merupakan lembaga penjamin kredit baik konvensional maupun syariah yang

sahamnya dimiliki oleh pemerintah atau disebut BUMN yang harus bersaing dengan lembaga penjamin kredit lain.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya sebagai sumber daya manusia yang menjadi bagian nilai dalam menciptakan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudaryo, 2018:203). Agar tujuan perusahaan bisa terlaksana secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu kelebihan kompetitif suatu organisasi, Sebaliknya kinerja karyawan yang buruk menyebabkan suatu organisasi gagal dalam mencapai tujuannya. Dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sangatlah menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Safarini *et al*, 2020). Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan bisa tercapai. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan.

Dalam perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting. Pentingnya komunikasi merupakan pertukaran informasi yang dilakukan karyawan dalam rangka menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Komunikasi diperlukan sebagai bantuan informasi antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam jurnal (Ardiansyah *et al*, 2016). Dengan adanya komunikasi akan melancarkan pelaksanaan pekerjaan lebih terkoordinasi dan berjalan lancar. Kurangnya

komunikasi antar karyawan seringkali menyebabkan kesalahan karyawan yang menjadi penghambat kualitas kinerja karyawan. Komunikasi pada perusahaan PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang yang diterapkan belum maksimal dikarenakan sering terjadinya kesalahan dalam pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan, tetapi karena kurangnya komunikasi membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan sikap kerja yang mendorong pekerjaan tersebut menurut Wibowo dalam (Wahyuni, 2019). Apabila kompetensi karyawan baik, maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas produk yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik. Didalam mengerjakan pekerjaan semua karyawan harus mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai modal karyawan untuk bekerja secara profesional. Bagi karyawan kompetensi penting untuk terus diasah dan ditingkatkan agar mampu memberikan kontribusi yang lebih bagus lagi bagi perusahaan di masa mendatang. Kompetensi karyawan di PT Jamkrindo Kanwil II Palembang belum mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Pendidikan dan pengalaman kerja yang masih belum mendukung posisi karyawan saat ini, sehingga menyebabkan pengetahuan tidak dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, sulit untuk mengembangkan keterampilan

karyawan karena tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut sebagai pendorong keinginan, kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan sendiri menurut (Sunyoto, 2015) dalam (Wahyuni, 2019) . Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara optimal. Motivasi dapat timbul dari dalam diri karyawan atau pengaruh dari luar karyawan itu. Motivasi kerja yang diberikan PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang masih kurang. Dimana gaji dan tunjangan yang dirasakan karyawan belum memadai serta peluang mendapatkan promosi jabatan yang kurang terbuka menyebabkan bagi banyak karyawan tidak berhasil mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jamkrindo Kanwil II Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh komunikasi, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang ?

2. Apakah pengaruh komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang ?
3. Apakah pengaruh kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang ?
4. Apakah pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk mengimplementasikan teori sumber daya manusia yang di dapatkan saat kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi perusahaan

Dapat menjadikan salah satu pertimbangan sebagai masukan yang dibutuhkan perusahaan untuk kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Kanwil II Palembang.

c. Bagi almamater

penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini, dan menjadi media informasi pada pihak-pihak lain yang mau meneliti kejadian penting dengan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1028717&val=10529&title=Pengaruh%20Kompetensi%20dan%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan>
- Ardiansyah, Dimas Okta. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3.1 (2016). <https://www.jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70>
- AW Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) *Motivasi Kerja*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks: Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, Nurmaidah Br. "Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan." *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)* (2018): 130-139. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/10829>
- Hartati, Yenni, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti. "Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka." *Jurnal Dimensi* 9.2 (2020): 294-306. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kompetensi+Komunikasi%2C+Dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pt.+Indotirta+Suaka.+&btnG=
- Kartini, W. A., Sopian, Y., Kom, S., & Kom, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi: *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46-65. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/170/153>
- Mahestri, Ida Ayu Gede, I. Wayan Suartina, and Milla Permata Sunny. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2.1 (2022):170-177.

<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1772>

Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Merta, I. Ketut, Anak Agung Elik Astari, and Ni Kadek Ernawati Kertagama. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL FAVE PETITENGET KABUPATEN BADUNG, BAL." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 4.1 (2019): 12-33.

<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2155>

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.

<https://www.dinastipub.org/DIJDBM/article/view/389/258>

Pasaribu, Sjahril Effendi. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019):89-103.

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365>

Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*,2(1),918-928.

<https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1202>

Sudaryo, Aribowo, & Sofiati (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Andi.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta..

Wahyuni, H. (2019). Pengaruh kompetensi, Motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dosen, 7(2), 154-162. <http://repository.unmerpas.ac.id/47/1/artikel%20pengaruh%20kompetensi%20C%20motivasi%20kerja%20dan%20kepuasan%20kerja%20terhadap%20kinerja%20dosen.pdf>