

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI METRIKO
UTAMAWIDJAJA**

SKRIPSI



Qusnul Dwi Artami

212016252

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI METRIKO
UTAMA WIDJAJA

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Qusnul Dwi Artami

212016252

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Qusnul Dwi Artami

Nim : 212016252

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicatumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini. Palembang, Welli Duwinda Putri.



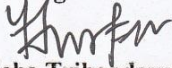
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

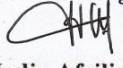
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja
Karyawan PT.Sri Metriko Utamawidjaja
Nama : Qusnul Dwi Artami
Nim : 212016252
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2021

Pembimbing I


Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II

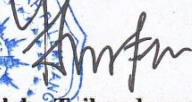

Nadia Afriliana, SE., M.Si
NIDN: 0219048501

Mengetahui

Dekan U.b

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ALLAH TIDAK MEMERINTAHKAN HAMBА-HAMBANYA DENGAN HAL YANG BERAT, DILUAR KEMAMPUAN. BARANG SIAPA YANG MELAKUKAN KEBAIKAN AKAN MENDAPAT KEBAIKAN, DAN BARANG SIAPA YANG MELAKUKAN KEBURUKAN AKAN MENDAPAT KEBURUKAN.

(QS.AL-Baqarah Ayat 286)

Kupersembahkan Kepada :

- 1. Tuhan yang Maha Esa Allah SWT**
- 2. Kedua orangtua, Alm. papa (Hartadi) dan mama (Sofiah)**
- 3. Kakak perempuan saya (Dian Septi Hastuti)**
- 4. Adik Laki-laki saya (M. Harfi Hidayat)**
- 5. Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang**
- 6. Teman- Teman yang selalu mendukungku dalam penyelesaian skripsi ini**
- 7. Almamater**

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja” yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen SDM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga penulis dapat menyelesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Penulis memohon maaf jika dalam laporan ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan laporan ini tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang sangat berat. Dalam penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih kepada kedua orang tua, kakak dan adik tercinta (papa Hartadi, mama Sofiah, cece Dian Septi Hastuti dan adik M. Harfi Hidayat) yang telah memberikan doa dan bantuan yang sangat besar dan sangat banyak membantu dalam proses mendapatkan gelar sarjana.

Penulis juga tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si dan Ibu Nadia Apriliana S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu juga penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan Karyawan/Karyawati.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan,M.M., selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si dan Ibu Nadia Apriliana S.E.,M.Si.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Pegawai dan Staff akademik prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Terimakasih juga untuk pacarku Rachmad K.P yang selalu membantu, selalu memberikan dorongan dan motivasi untuk tidak cepat menyerah dan juga selalu mendoakanku.
8. Seluruh sahabat-sahabat terbaikku Rianti, Indah, Cepi, Charles, Jefri, Dimas, dan seluruh teman-teman angkatan 2016 yang telah memberikan semangat dalam belajar penulis dan juga memberikan selalu motivasi.
9. Seluruh Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis. Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan juga jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah dilakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Wasalamualaikum Wr.Wb

Palembang, Desember 2020



Qusnul Dwi Artami

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INDONESIA... ..	xiii
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	21

D. Hipotesis	21
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel.....	23
D. Populasi Dan Sampel	24
E. Data Yang Diperlukan.....	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	38
C. Perbedaan Penelitian Sebelumnya	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	
KUESIONER.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja	6
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Tabel III.1 Operasional Variabel.	25
Tabel III.2 Jumlah Karyawan	25
Tabel IV.1 Jumlah Sampel Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian... ..	37
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	39
Tabel IV.6 Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel IV.7 Jawaban Responden.....	43
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	44
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	46
Tabel IV.10 Analisis Linear Berganda	48
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis.....	50
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	51
Tabel IV.13 Hasil Uji F	51

Tabel IV.14 Hasil Determinasi	59
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner Untuk Responden

Lampiran 2 : Surat Riset Kampus ke Perusahaan

Lampiran 3 : Surat Balasan Perusahaan untuk Penelitian

Lampiran 4 : Sertifikat AIK Lampiran 5 : Sertifikat Komputer

Lampiran 6 : Tabel r

Lampiran 7 : Tabel F

Lampiran 8 : Tabel t

Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas

Abstrak

Qusnul Dwi Artami/212016252/Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 48 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu Simpel Random Sampling. Metode Analisis yang digunakan yaitu Kualitatif yang kemudian di Kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif untuk variabel Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja signifikan kepada pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja.

Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Pengaruh Hasil uji Determinasi R Square sebesar 0,869, hal ini berarti kontribusi dari Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 86,3%.

Kata kunci : Kompetensi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

Abstrack

Qusnul Dwi Artami/ 212016252/ The Effect of Competence and Communication On Employee Performance of PT. Sri Metriko Utamawidjaja

The Formulation of the problem in this study is there the influence of competence and communication on the performance of employees of PT. Sri Metriko Utamawidjaja. The type of research used in this research used in this research is associative. The population in this study were 100 employees of PT. Sri Metriko Utamawidjaja and the sample taken in this study were 48 respondents with a sampling technique that is simple random sampling. The analysis method used is qualitative which is then quantified. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination.

The regression results show that there is a positive influence for the variable Influence of Competence and Communication on Employee Performance at PT. Sri Metriko Utamawidjaja The results of the F hypothesis test show that there is an influence of competence and communication on the performance of employees of PT. Sri Metriko Utamawidjaja has significant influence on the influence of competence and communication on employee performance at PT. Sri Metriko Utamawidjaja

The results of the t hypothesis test show that there is an influence between the influence of the R Square Determination test results of 0.869, this means that the contribution of competence and communication to employee performance is 86.3%.

Keywords: Competence, Communication and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasa, keinginan, keterampilan pengetahuan dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti Gedung mesin dan lain sebagainya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, visi dan pengetahuan khusus.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bias dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perubahan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan dengan tenaga kerja yang sangat pesat,

sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik sesuai dalam bidang yang dibutuhkan didalam perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching, dan penghargaan dan penguatan positif (Kreitner dan Kinicki, 2010: 10). Kinerja suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir (Cascio 2013: 10). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi dan komunikasi yang dilakukan antara karyawan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja

untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional pekerjaan mereka. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Bouter, Dalzel, dan Hill 2003: 203). Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa 2003: 203). Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka haruslah di pahami kompetensi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena kompetensi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari komunikasi.

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang melibatkan dua orang atau lebih. Dalam dunia bisnis seorang komunikator yang baik harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik juga harus mampu menggunakan berbagai macam alat atau media komunikasi yang ada untuk menyampaikan pesan – pesan bisnis kepada pihak lain. Komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (dipakai, dikenal, digunakan) baik dengan simbol-simbol, sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang dapat dipahami oleh pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut (William C.Himstreet 2018: 15). Komunikasi adalah pertukaran gagasan, pendapat, informasi, perintah tertentu yang memiliki tujuan tertentu berhubungan dengan masalah bisnis baik secara personal atau impersonal melalui simbol-simbol, sinyal maupun perilaku atau tindakan yang dapat dipahami oleh pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut (Wyne Murlin Baty 2018: 15).

Komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi adalah sebuah proses pertukaran ide-ide atau opini, informasi, perintah dan sejenisnya, yang diutarakan baik secara personal ataupun tidak melalui tanda-tanda atau simbol tertentu demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan tertentu (Rosenbalt 2018: 15). Komunikasi yang efektif apabila pengiriman pesan dan penerima pesan Bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya. Apabila komunikasi

dapat meningkatkan kreaktivitas kerja karyawan sehingga diharapkan kompetensi dan kinerja karyawan dapat meningkat.

PT. Sri Metriko Utamawidjaja adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi. PT. Sri Metriko Utamawidjaja memiliki 100 karyawan, yang beralamat di jalan Mayor Zen Komp. Industri PT Pusri Palembang jalan Melur Palembang. Karyawan adalah tombak kesuksesan di dalam suatu perusahaan, pengelolaan karyawan yang baik tentunya membutuhkan kompetensi dan komunikasi yang baik pula.

Tata kinerja karyawan yang ada pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja terbilang sangat rendah dilihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai dan kinerja karyawan masih belum memenuhi standar perusahaan. Pada saat menjalankan tugasnya, karyawan sering mengalami masalah pada penyelesaian pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun seperti yang terlihat pada table dibawah ini

Table 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penyewaan Alat Berat PT. Sri Metriko Utamawidjaja Tahun 2017-2020

Tahun	Target	Realisasi Unit	Target yang Belum Tercapai (%)
2017	1.500	1.200	30%
2018	1.350	1.100	20%
2019	1.000	865	35%
2020	800	490	15%

Sumber:PT Sri Metriko Utamawidjaja 2020

Fakta kinerja karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja seperti yang dilihat bahwa kinerja karyawannya masih belum membantu dalam pencapaian target, hal ini dapat dilihat dari tabel di atas dalam 4 tahun terakhir mengalami penurunan. Dari standar perusahaan masih belum tercapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh PT. Sri Metriko Utamawidjaja, pada saat penyelesaian pekerjaan masih sering terjadi keterlambatan karena kerusakan pada alat dan sarana seperti mesin dan mobil truk pengangkut besi yang tiba-tiba mogok sehingga pekerjaan tidak efektif dan efisien, serta tidak ada umpan balik antara atasan dan karyawan sehingga karyawan tidak merasa dihargai dan berdampak pada kinerjanya yang menurun,

Diharapkan pimpinan dapat mengertikan apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berikut semua konsekuensinya, termasuk berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan .

Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja pun masih rendah hal ini terjadi karena pemahaman dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan terbilang belum cukup memuaskan, hal ini dapat dilihat dari keterampilan yang cukup rendah seperti dalam melayani penyewaan, masih banyak karyawan belum melakukan secara optimal, selain itu sikap karyawan masih banyak saling acuh sesama rekan kerja karena masih memilih sifat yang berbeda-beda. Dan juga banyak karyawan yang kurang memiliki pengalaman yang cukup pada bidangnya. Hal inilah yang menyebabkan turunnya kinerja pada PT. Sri Metriko

Utamawidjaja. Berikut ini hasil pelaksanaan penyewaan kontraktor pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja.

Komunikasi pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja masih kurangnya pemahaman karyawan dalam pembuatan laporan bulanan, sikap karyawan yang kurang tanggap pada pekerjaan. Selain itu, kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan yang menyebabkan pekerjaan itu menurun, karena atasan yang terlalu cuek terhadap karyawan dan dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja ?
3. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Metriko Utamawidjaja.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.

Sri Metriko Utamawidjaja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap perusahaan terkait mengenai kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan tersebut dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Dinda. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mas Sakti.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management* (alih Bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu
- A W Suranto. 2014. Komunikasi Interpersonal, Yogyakarta: Graha Ilmu. Bangun, Wilson. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Bacal, Robert. 2004. *How to Manage Performance*. New York: McGraw-Hill Compaines, Inc.
- Bangun, Wilson. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranada Media Group
- Cascio. (2013). *Managing Human Resource*. McGraw Hill.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Jhonson. 2014. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Kreitner dan Kinicki. 201. *Organizational Behaivour*. New York: McGraw-Hill
- Mc Clelland. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mulyasa. 2003. *Kompotensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Cetakan Ke-3. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho Bagas. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAC Nusantara Kuningan Jakarta Selatan.
- Zwell, Michael. 2014. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada
- Wildan Afnan. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya (PerseroTbk).