21215188_LAILYMARWANISY_MSDM

by 21215188 Lailymarwanisy

Submission date: 19-Sep-2019 03:17PM (UTC+0700)
Submission ID: 1175714580
File name: 21215188_LAILYMARWANISY_MSDM.docx (153.29K)
Word count: 1704
Character count: 16844

DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI INDIVIDU DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(**Studi Kasus Pada Divisi Pelayanan SDM** Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung).

Laily Marwani Syafitri[1] Arjuna Rizaldi[2]

lailymrwn@gmail.com[1] arjuna@email.unikom.ac.id[2]

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze and explain how Organizational Support, Individual Competence and Interpersonal Communication Influence on the Performance of Study employees in the human resources service division at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

The research method uses descriptive and verification research methods, while the sampling technique uses a census or takes the entire population of 33 respondents. Data was collected using a questionnaire distributed to the employees of the HR service division at the head office of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, and measured on an ordinal scale processed using SPSS 20 for windows. Data analysis using multiple linear regression test.

The results of this study indicate that Organizational Support partially has a positive and significant effect on employee performance, Individual Competency has a partially positive and significant effect on Employee Performance and Interpersonal Communication has a partially positive and significant effect on Employee Performance. Organizational Support, Individual Competence and Interpersonal Communication together have a positive and significant effect on employee performance. The most dominant variable affecting employee performance is Organizational Support while the least influence is Interpersonal Communication.

Keywords: ***Organizational Support, Individual Competence, Interpersonal Communication and Employee Performance.***

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan bagaimana Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu dan Komunikasi Interpersonal Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan studi pada divisi pelayanan sumber daya manusia kantor pusat PT. PosIndonesia (Persero) Bandung.

Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif, sementara teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 33 responden. Data dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner pada pegawai divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, dan diukur dengan skala ordinal yang diolah menggunakan *SPSS 20 for windows*. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif da signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Dukungan Organisasi sementara pengaruh terkecil adalah Komunikasi Interpersonal.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manuasia marupakan bagian pokok terpenting dalamsebuah organisasi. Berjalannyaaktiviitas yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baikjika sumber daya manusiaa didalamnyabekerja sesuai dengan kemampuan atau di bidangnya masing-masing.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Untuk menjadi karyawan yang professional dibutuhkan pendukung yatitu dukungan organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Wibowo (2016:7)

Oleh sebab itu, dukungan organisasi adalah kepercyaan pegawai tentang sejauh amna organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akankesejahteraan hidpunya. (Affipudien dan Sugiyono, 2016:44).

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pihak manajemen perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhada p perusahaan di tempat mereka bekerja agardapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Rizaldi,2017:152).

Kompetensi individu adalahsuatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:324)

Perusahaan merupakan sebuah sistem sosial yang memerlukan proses yaitu adalah komunikasi interpersonal pada setiap anggotanya. Komunikasi interpersonal menyebabkan terjadinya pertukaran informasi, Proses komunikasi yang baik dapat mencegah timbulnya salah paham dan konflik sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu organisasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Dukuangan Organisasi adalah sejauh mana pegawai percayabahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadapkesejahteraan mereka(Kaswan, 2015:127). Selanj utnyaMenurutDanish, Ramzan dan Ahmad (2013:33)*"Organizational support is the expectations of employee that organization appraise theircontribution and works fortheir welfare aswell."* Dukunganorganisasi merupakan ekpekstasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya.

Adapun manfaat yang didapatkan dengan perusaahaan

memberikana dukungan organisa si adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi
2. Kepuasan Kerja
3. Perasaan Berkewajiban
4. Kinerja

Kompetensilndividu adalah kemammpuan dan keterampilan yang diimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Simanjuntak, 2011:11). Kompetensi mencakup berbagaiifaktor teknis dan noteknis, kepribadian, dan tingkah laku *soft skills* dan *hard sk ills*, kemudian dipergunakannsebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrutkaryawan kedalam organisasi (Sedarmayanti, 2014:145)

Didalam kompetensi ijndividu terdapat beberapa karakterisktik yang dikemukakan oleh Moeheriono (2010:13) yaitu:

1. Watak
2. Motif
3. Bawaan
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

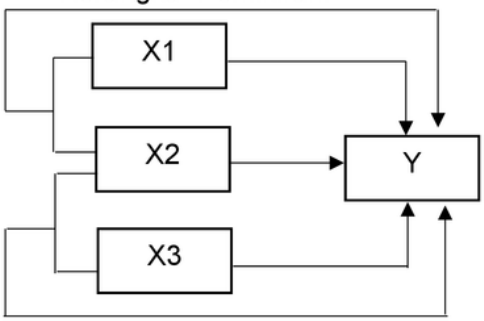
Komunikasi Interpersonal adalah "proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahuibalikannya" (Muhammad, 2011:158).

Menurut De Vito(2013:11) Paada dasarnya, ada dua bentuk komunikasi yanglazim digunakan dalam komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yaitu komunikasi verbal dan nonverbal.

1. Komunikasi verbal
2. Komunikasi non verb al

Kinerja Karyawan menurut Moeheriono (2014:96) dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yangtelah dicapai oleh seseorang karyawan.

Kerangka Pemikiran:



Hipotesis :

Berdasarkankerangka pemiikiran dan rumusan masalah yang terlah dikemukkakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotessiss sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

H1 : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan padadivisi pelayanan SDM di kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

H2 : Kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan SDM di kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

H3 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada divisi pelayanan SDM dikantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

H4 : Dukungan organisasi, Kompetensi Individu dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan SDM di kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Metodeyang digunakan dalama penelitian ini adalah metode deskriptif dsn metode verifikatif. Metode analisis deskriptif Menurut Nazir (2014:43) pengertian dari metode ddeskriptif analisis adalah : "Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam menelitistatus kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran,ataupun suatu peristiwa pada masa sekarangdengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis

Metode verifikatif menurut Mashuri (2010:45) menyatakan bahwa "Metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Jenis daata yang digunaka peneliti adalah datasekunder dan primer mengenai dukungan organisasi,kompetensi individu dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Daripenelitian ini Total sampelsebanyak 33 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sementara uji hipotesis yang digunakan adalah uji t serta uji f dengan tingkat signifikasi 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipoetesis berdasarkan hitungan *statistic* digunakan analisis verifikatif, analisis regresi linear berganda akan dipakai dalam penelitian ini.

Analisis Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahuibesarnya pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi inndividu, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakanperhitungan Berikut merupakanperhitungan regresi linearberganda secara komputerisasi dengan SPSS 20 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,233	1,478		,158	,876
	DUKUNGAN ORGANISASI	,421	,136	,444	3,083	,004
	KOMPETENSI	,543	,222	,369	2,448	,021
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,276	,126	,196	2,182	,037

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.233 sementara untuk bX_1 sebesar 0.421, bX_2 sebesar

0.543 dan bX_3 sebesar 0.276, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 0.233 + 0.421X_1 + 0.543X_2 + 0.276X_3 + \varepsilon$$

Daripersamaan linier berrganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.233 artinya jika Dukungan Organisasi dan Kompetensi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 0.233.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE).

1. Uji Normalitas
   Diperoleh nilai **Kolmogorov—Smirnov** sebesar0.722, dikarenakann unstandar residual (**nilaizAsymp. Sig.**) memiliki nilai sig. = 0.722 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas
   Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannyamenjadibesar. Jika nilai sig. correlations >alpha (tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atautidak terdapat hubungan yang linear diantara variabeel independen yangada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Tabel
Uji Multikolinieritas

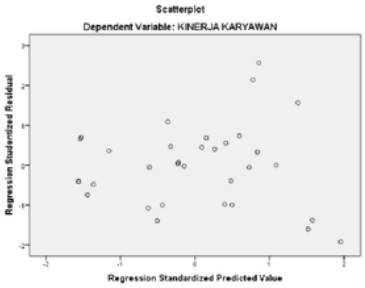
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DUKUNGAN ORGANISASI	,199	5,022
	KOMPETENSI	,181	5,519
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,509	1,966

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasar table diatas dapat dilihat bahwa Dukungan Organisasi dan Kompetensi menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itudapa disimpulkan bahwa variable independen yang digunakan dalam mode lregresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3. Uji Heteroskedastisitas
   Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskeda stisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilaiprediksi variabel.



Gambar

Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Analisis Korelasi

Besarnya korelasi antar variabel Dukungan Organisasi (X1), Kompetensi Indiviidu (X2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938[a]	,880	,868	2,20772

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

dan Komunikasi Interpersonal (X3) terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut:

Berdasarkan hasil outputvdari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *for windows* diatasdidapatkan hasil korelasi sebesar 0.938 berdasarkan kriteria (0.800 – 1.000),korelasi Dukungan Organisasi, Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi sangat kuat.

Koefisien Determinasi Parsial

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antra variabel bebas terhadap variabel terikat denganrumus beta x zero order:

1. Dukungan Organisasi (X1) = 0.444 x 0.903 = 0.401 atau 40.1%
2. Kompetensi (X2) = 0.369 x 0.902 = 0.333 atau 33.3%
3. Komunikasi Interpersonal (X3) = 0.196 x 0.746 = 0.146 atau 14.6%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling mendominasii terhadap Kinerja Karyawan adlah Dukungan Organisaisi sebesar 40.1% smentara pengaruh terkecil yaitu Komunikasi Interpersonal dengan presentase 14.6%

Uji Hipotesis Pengujian Secara Simultan (Uji- F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1040,642	3	346,881	71,169	,000[b]
	Residual	141,347	29	4,874		
	Total	1181,989	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI

Dari output tabeldiatas didapatjkan nilai f_{hitung} sebesar 71.169, menggunakan taraf signifikansebesar 5%, makazdari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 4 – 1 = 3 dan untuk df2 = n – k = 33 – 4 = 29 sehingga didapat f_{tabel} (3 ; 29) sebesar dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (71.169>2.93) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1zditerima, seehingga dapat disimpulkan bahwa secara siimultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi, Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan

1. a. Dukungan Organisasi yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu Penghargaan, Pengembangan.indikator penghargaan dan kesejahteraan karyawan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup. Namun secara umum semua indikator masuk dalam

kategori cukup. Halini terbukti sesuai dengan kondisidilapangan bahwa perlu perusahaan harus lebih memperhatikan dukungan organisasi untuk karyawannya.

b. Kompetensi Individu yang ada pada divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori cukup, terdiri dari 3 indikator yaitu Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap. Indikator pengetahuan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Hal ini terrbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Kompetensi yang dimiliki oleh Karyawan masih perlu untuk ditingkatkan.

c. Komunikasi Interpersonal berada pada kategori cukup, terdiri dari 3 indikator yaitu Keterbukaan, Empati dan Sikap Mendukung. Indikator keterbukaanmemperoleh persentaseterendah dengankategori cukup. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapanganbahwa Komunikasi Interpersonal Karyawan masih perlu ditingkatkan agar terjadinya kerjasama yang solid.

d. Secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 5 indikator, yaitu Ketepatan Penyelesaian Tugas, Kesesuaian Jam, Tingkat Kehadiran, KerjasamaAntar Karyawan, dan Kepuasan Kerja berada pada kategori baik. Indikator Tingkat Kehadiranmemperoleh persentase terendah dengan kategoricukup. Maka dari itu tingkat Kinerja Karyawan masih harus dapat dipertahankan namun perlu juga untuk ditingkatkan.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Dukungan Orgaanisasii terhdap KinerjaKaryawan, Komptensi Individu terhdaap Kinerja Karyawan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Dukungan Organisasi, Kompetensi, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Dukungan Organisasi, Kompetensi dan

Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Saran

1. Penerapan Dukungan Organisasi pada divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berjalan cukup baik, adapun hal yang disarankan adalahkesejahteraan karyawan yang perlu di tingkatkan kembali, perlunya meberikan kesejahteraan yang baikseperti perencanaan karir, gaji yang sesuai, *family gathering* yang akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompetensi Individu yang terjadi pada divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah berjalan dengan cukup baik, Pengetahuan karyawan menjadi indikator terendah, adapun hal yang disarankan adalah dengan diberikan pengetahuan yang lebih, dalam hal semua pekerjaan agar lebih berkompeten dikarenakan kemampuan setiap karyawan berbeda. Dengan hal ini diharapkan pengetahuan setiap karyawan bisa meningkat dan tidak berbeda jauh dengan karyawan yang lebih lama bertahan bekerja di tempat ini. mengembangkan wawasan dan kreativitas yang dimilikinyadalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dikerjakan.
3. Komunikasi Interpersonal yang terjadi pada divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero)Bandung sudah berjalan dengan cukup baik, namun adapun hal yang disarankan adalah dapat lebih menghargai perbedaan pendapatantar rekankerjanya . Keterbukaan menjadi indikator paling rendah sehingga dibutuhkan untuk lebih banyak saling berdiskusi antar rekan kerja agar dapat menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah perusahaan denga n baik dan seksama.
4. Kinerja Karyawan yang ada sudah berjalan baik dan bisa terus untuk dipertahankan. Namun tingkatkehadiran menjadi indikator terendah, hal ini disebabkan terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya tidak cocok dengan jabatannya maka dari itu diperlukan pergantian struktur organisasi yang dipergunaan olehkaryawan, sehingga karyawan dapat merasa jika pekerjaanya telah sesuai dengan jabatan. Jika terus

dibiarkan maka dampaknya akan cukup fatal terhadap kuantitas kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Affifpudien dan Sugiyono (2016) *Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif dan Perilaku Ekstra Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia*

Devito, Joseph A. 2013. *"Komunikasi Antar Manusia*". Tanggerang: Kharisma

Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Kaswan, Akhyadi 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Alfabeta

Mashuri, Machfudz dan Sani Achmad. 2010. *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia. Malang :* UIN Malang, Maliki Press

Moeheriono 2014.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*

Muhammad, Budyatna Leila Mona

Ganiem. 2011; Teori Komunikasi Antar Pribadi. Jakarta; Kencana

Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rizaldi, Arjuna "*Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan".* Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 1.11 No.2, 2017.

Sedarmayanti. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama, Bandung.

Simanjuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: raja Grafindo Persada

21215188_LAILYMARWANI
19 menit yang lalu

18% Risiko dari plagiarisme
MEDIUM

Parafrase	4%
Kutipan salah	0%
Concentration	★☆☆

Bagikan

Deep $ 1.00

NEW Proofread document $ 41.65

View report $ 2.34

21215188_LAILYMARWANISY_MSDM

ORIGINALITY REPORT

9%	10%	2%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	6%
2	elib.unikom.ac.id Internet Source	2%
3	manajemen.uinsgd.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		