

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

Pengaruh Kompetensi kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan

The Effect of Job Competence, Job Communication and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Capital Megah Mandiri Medan

Venice¹, Cut Fitri Rostina², Marcello Sachio³

Email: venicetho0719@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia

Jl. Belanga No.1, Sei Putih Tengah, Kota Medan – Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

The decline in employee performance is influenced by many factors. At PT Capital Megah Mandiri, it is seen that there is a decline in employee performance as indicated by the company's unachieved realization of targets. This study aims to see the factors that affect the decline in employee performance at PT. Capital Megah Mandiri, the competence, satisfaction and employee communication factors. The approach and type of this research is descriptive quantitative with the target population of the study are all employees of PT. Capital Megah Mandiri. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of the analysis prove that competence, communication and satisfaction have a significant effect on employee performance. It is known that competence is the most significant factor and has the greatest impact on the decline in employee performance of PT. Capital Megah Mandiri.

Keywords: *competence, communication, satisfaction, work performance*

PENDAHULUAN

PT Capital Megah Mandiri bergerak dibidang *trading*. Berdasarkan pengamatan sebelumnya dan wawancara kepada beberapa karyawan di beberapa bagian bahwa adanya penurunan kinerja para karyawan yang berada di dalam perusahaan. Penurunan ini terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan dari tahun 2018. Ketidakcapaian target perusahaan ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kinerja yang buruk sehingga berdampak pada realisasi perusahaan yang tidak melewati target perusahaan. Menurut Torang (2014:53), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Komunikasi juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, informasi yang disampaikan antara karyawan belum dapat dipercaya sehingga menimbulkan konflik dalam

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

bekerja dan alat komunikasi yang belum memudahkan karyawan dalam penyampaian informasi disebabkan perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi. Priansa (2016:252), Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Wibowo (2014:414) kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti. Perilaku organisasi. Kepuasan kerja karyawan juga berperan aktif dalam menurunnya kinerja karyawan. Karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh pengawasan kerja yang terlalu ketat, pemimpin yang terlalu otoriter, kompensasi finansial yang tidak disesuaikan dengan resiko dan beban kerja karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya data *turn over* karyawan. Ketidakpuasan ini menyebabkan karyawan jenuh dalam bekerja, kemalasan dan paling fatalnya adalah mengundurkan diri dari perusahaan. Masalah kompetensi kerja ialah perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Akbar (2014)	Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru	Pengawasan Kompetensi Kinerja karyawan	Secara pengawasan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Saputra (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan	Kompetensi Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Secara kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sanuddin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa	Kepuasan kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Secara kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2014), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Menurut Priansa (2016:252), Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2013:127), Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswandi (2011), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apa pun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi. Menurut Sopiah (2012:142), komunikasi berfungsi untuk

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Robbin dan Coulter (2013), Komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stress akibat ambiguitas pekerjaan. Demikian pula, program perencanaan kinerja seperti MBO dapat memaparkan dengan jelas tanggung jawab pekerjaan, menyediakan sasaran kinerja yang terarah dan mengurangi ambiguitas melalui umpan balik.

Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016), karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Menurut Wibowo (2014) kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Menurut Bangun (2012), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Capital Megah Mandiri Medan yang beralamat di Jalan Haji Misbah Komp Multatuli Indah Blok D. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Januari 2019 sampai Juni 2019.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanator* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada karyawan pada perusahaan.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi Kerja (X ₁)	Suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jua dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sumber : Fahmi (2016:52)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. <i>Keahlian (skill)</i> 3. <i>Sikap (attitude)</i> Sumber : Edison, dkk. (2016:145-146)	Skala <i>Liker</i>

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

Komunikasi (X ₂)	Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sumber : Thoha (2010:167)	1. Pengirim pesan 2. Pesan 3. Saluran 4. Penerima pesan Sumber : Abidin (2015:35)	
Kepuasan Kerja (X ₃)	Dikaitkan dengan bagaimana respons pegawai terhadap apa yang mereka terima dan organisasi disebabkan mereka telah melakukan pekerjaannya atau perannya. Dalam konteks yang lebih khusus, kepuasan kerja dipersepsikan secara subjektif oleh masing-masing pegawai. Sumber: Triatna (2015:110))	1. Kedisiplinan 2. Moral kerja 3. <i>Turn over</i> kecil maka secara <i>relative</i> kepuasan karyawan baik Sumber: Hasibuan (2013:202)	
Kinerja Karyawan (Y)	Relevansi pekerjaan dengan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan yang dimiliki individu atau kelompok. Sumber : Yuniarsih dan Suwatno (2016:150)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas Sumber : Moeheriono (2014:113-114)	Skala <i>Liker</i>

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Selain itu analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Dengan rumus

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kompetensi Kerja
X ₂	= Komunikasi
X ₂	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
b _{1,2}	= Koefisien Regresi
e	= <i>Standar Error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah statistik deskriptif dari jawaban minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu :

Tabel 3 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	63	6.00	30.00	18.8571	7.42241
KomunikasiKerja	63	8.00	40.00	18.9048	9.09753
Kepuasan	63	6.00	30.00	13.7460	5.52113
Kinerjakaryawan	63	10.00	50.00	26.3175	10.05762
Valid N (listwise)	63				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.4 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel kompetensi yaitu 6 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 18,8571 dan standar devition sebesar 7,42241. Nilai minimum variabel komunikasi kerja yaitu 8 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 18,9048 dan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

standar devition sebesar 9,09753. Nilai minimum variabel kepuasan kerja yaitu 6 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 13,7460 dan standar devition sebesar 5,52113. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 26,3175 dan standar devition sebesar 10,05762.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.73720129
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.265
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

menunjukkan nilai signifikan $0,081 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kompetensi	.937	1.067
KomunikasiKerja	.832	1.201
Kepuasan	.877	1.140

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.6 menunjukkan bahwa :

1. Nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi sebesar 0,937, variabel komunikasi kerja sebesar 0,832 dan variabel kepuasan sebesar 0,877. Hasil nilai *tolerance* di atas 0,1.
2. Nilai VIF untuk variabel kompetensi sebesar 1,067, variabel komunikasi kerja sebesar 1,201 dan variabel kepuasan sebesar 1,140. Hasil nilai VIF di bawah 10.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi, komunikasi kerja dan kepuasan tidak terjadi multikolinearitas.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

Tabel 6 Uji Gletjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.043	2.618		1.926	.059
Kompetensi	.030	.101	.040	.300	.765
KomunikasiKerja	-.004	.087	-.006	-.040	.968
Kepuasan	-.017	.140	-.017	-.119	.905

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.7. diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas kompetensi sebesar $0,765 > 0,05$, variabel bebas komunikasi kerja sebesar $0,968 > 0,05$ dan variabel bebas kepuasan sebesar $0,905 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.279	3.633		1.178	.244
Kompetensi	.548	.140	.404	3.909	.000
KomunikasiKerja	.257	.121	.233	2.122	.038
Kepuasan	.497	.195	.273	2.553	.013

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

$$Y = 4,279 + 0,548 X_1 + 0,257 X_2 + 0,497 X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 4,279 menyatakan bahwa jika variabel bebas kompetensi, komunikasi kerja dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 4,279 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,548 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,548 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas komunikasi kerja sebesar 0,257 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas komunikasi kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,257 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja sebesar 0,497 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kepuasan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,497 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

Tabel 8 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.378	7.93147

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, KomunikasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020(Data diolah)

Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,378 hal ini berarti 37,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi tsedangkan sisanya sebesar 62,2% (100% - 37,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, promosi jabatan, kompensasi, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2560.065	3	853.355	13.565	.000 ^a
	Residual	3711.586	59	62.908		
	Total	6271.651	62			

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (13,565) > F_{tabel} (2,76)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kompetensi kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.279	3.633		1.178	.244
	Kompetensi	.548	.140	.404	3.909	.000
	KomunikasiKerja	.257	.121	.233	2.122	.038
	Kepuasan	.497	.195	.273	2.553	.013

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,909 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,122 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

PT Capital Megah Mandiri Medan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,553 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan.

Diskusi

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Capital Megah Mandiri Medan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,909 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan. Menurut Sedarmayanti (2013), Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Masalah kompetensi kerja ialah perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Capital Megah Mandiri Medan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,122 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan. Menurut Robbin dan Coulter (2013), Komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stress akibat ambiguitas pekerjaan. Demikian pula, program perencanaan kinerja seperti MBO dapat memaparkan dengan jelas tanggung jawab pekerjaan, menyediakan sasaran kinerja yang terarah dan mengurangi ambiguitas melalui umpan balik. Komunikasi juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, informasi yang disampaikan antara karyawan belum dapat dipercaya sehingga menimbulkan konflik dalam bekerja dan alat komunikasi yang belum memudahkan karyawan dalam penyampaian informasi disebabkan perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Capital Megah Mandiri Medan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,553 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan. Menurut Bangun (2012), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja karyawan juga berperan aktif dalam menurunnya kinerja karyawan. Karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh pengawasan kerja yang terlalu ketat, pemimpin yang terlalu otorite kompensasi finansial yang tidak disesuaikan dengan resiko dan beban kerja karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 54-62

data *turn over* karyawan. Ketidakpuasan ini menyebabkan karyawan jenuh dalam bekerja, kemalasan dan paling fatalnya adalah mengundurkan diri dari perusahaan.

REFRENSI

- Agnes Sawir. 2003. *Analisis Kinerja Keuangan Dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia pustaka utama.
- Agus Sartono. 2008. *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi, Edisi empat*, Yogyakarta: BPF
- Agus, Martono, 2001. *Manajemen Keuangan*, Fakultas Ekonomi Universitas. Indonesia, Jakarta
- Armstrong. 2002. *Manajemen keuangan perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arianto. 2008. *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat
- Bambang Riyanto. 2009. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta Universitas gajah mada.
- Brealey, Myers, dan Marcus, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan, Jilid 1*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Brigham, Eugene dan Fres Houston. 2006. *Dasar – dasar Manajemen Keuangan*.
- Harahap, Sofyan Safri 2001 *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo
- James C , Van Horne dan John M. Wachowicz . 2007 . *Prinsip – prinsip Manajemen Keuangan . Edisi Kedua belas*. Jakarta . Salemba Empat.
- Kasmir. 2008. *Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama*. Yogyakarta : YPKN Kencana
- Lukman Syamsuddin. 2009. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mamduh M. Hanafi, 2003, *Analisis Laporan Keuangan*, AMP-YKPN, Yogyakarta
- Mulyadi 2006 *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Munawir. 2007. *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta : YPKN Yogyakarta
- Ridwan Sundjaja.,Inge Barlian. 2004. *Manajemen Keuangan 2 Edisi Keempat*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta
- Sjahrial Dermawan. 2008. *Teknik Analisis Keuangan, Edisi Kedelapan*, Erlangga, Jakarta
- S. Munawir 2007 *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE
- Suad Husnan & Eny Pudjiastuti. 2006. *Analisis Rasio Keuangan*, Jakarta, Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno. 2003. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo
- Tandelilin, Eduardus, 2007, *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio, Edisi Pertama*, Yogyakarta: BPFE
- Wasis. 2000. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Wild, john. 2005. *Financial Statement Analysis*. Jakarta : Salemba Empat