

## **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Interpersonal, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng**

**Komang Andre Sudawinata<sup>1</sup>, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi<sup>2</sup>**

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1</sup>

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi maka semakin baik Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin seringnya diberikan Pelatihan maka semakin besar Kinerja Karyawan untuk mencapai kesuksesan bekerja karyawan PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal maka semakin baik Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Komunikasi Internasional yang diberikan maka membentuk kepercayaan antar karyawan dan mempunyai pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Self Efficacy maka semakin baik Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Self Efficacy membuat seorang karyawan menambah kepercayaan karyawan tanpa adanya beban dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan diberikan di PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng.

**Kata kunci:** Kompetensi, Komunikasi Interpersonal, Self Efficacy Dan Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT**

*The research results show that the better the competency, the better the employee performance. This means that the more frequently training is given, the greater the employee performance will be to achieve work success for PT employees. Astra Astra International Tbk. In Buleleng Regency. The influence of interpersonal communication on employee performance is significant. The research results show that the better the interpersonal communication, the better the employee performance. This means that the better the international communication provided, the more trust it creates between employees and has a good influence on increasing the performance of PT employees. Astra Astra International Tbk. In Buleleng Regency. The influence of Self Efficacy on Employee Performance is significant. The research results show that the better Self Efficacy, the better employee performance. This means that Self Efficacy makes an employee increase employee confidence without any burden and feeling uncomfortable in completing the work given at PT. Astra Astra International Tbk. In Buleleng Regency.*

**Keywords:** Competence, Interpersonal Communication, Self Efficacy and Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Industri Otomotif merupakan suatu bidang usaha yang menyediakan alat transportasi untuk kebutuhan daerah setempat. Di masa globalisasi ini, individu diharapkan dapat memperluas portabilitasnya, dimana untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut, kendaraan pribadi telah menjadi peluang bisnis bagi industry otomotif. Di masa globalisasi yang sedang berlangsung, dunia usaha sangat diminta untuk memaksimalkan hasil kinerja karyawan dari seluruh bidang demi kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan berupaya mencapai tujuan perusahaan. SDM dalam suatu perusahaan memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Perusahaan ini terus meningkatkan keterampilannya melalui peningkatan sumber dayanya secara terus-menerus.

Kinerja merupakan hasil kerja sejauh kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh orang perseorangan atau perkumpulan dalam suatu persekutuan sesuai dengan kewenangan dan kewajibannya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sah, dan tidak mengabaikan hukum, etika, dan moral.

Melihat permasalahan yang telah dipaparkan diatas dapat diketahui bahwa kinerja memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Kinerja adalah pelaksanaan suatu karya, prestasi karya, dan hasil karya yang sesuai dengan kewenangan dan kewajibannya masing-masing untuk mencapai apa yang sudah direncanakan oleh perusahaan, dan tidak mengabaikan hukum, etika dan moral, yang dapat diperkirakan sepanjang kurun waktu tertentu.

Kualitas SDM jika tidak memiliki perhatian yang lebih dari Perusahaan akan memberikan dampak para penurunan hasil kerja dari karyawan, dengan demikian akan menyebabkan penurunan penjualan dari Perusahaan tersebut, ini diketahui berdasarkan hasil permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, yang diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan Divisi Promosi PT. Astra Global Tbk. Di Kabupaten Buleleng, khususnya :

1. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan upaya untuk mencapai target.
2. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibagikan.
3. Kurangnya rasa percaya diri karyawan untuk lebih siap menghadapi tantangan, dan tidak adanya kesesuaian secara langsung dengan konsumen sehingga masih banyak terjadi miskomunikasi

**Tabel 1.** Penjualan Unit Sepeda Motor Honda Area Buleleng

Rank	Nama Dealer	Dealer Sales			Dealer Sales			Dealer Sales			Total Sales 2019-2021
		YTD 2019	(Y-1)-Y	%	YTD 2020	(Y-1)-Y	%	YTD 2021	(Y-1)-Y	%	
	Total	6,746			3,157	3,589	53%	2,585	572	18%	12488
1	ASTRA MOTOR SINGARAJA	↑ 3,181			↓ 1,530	1,651	52%	↓ 1,281	249	16%	5992
2	ASTRA MOTOR SANGSIT	↑ 1,814			↓ 930	884	49%	↓ 667	263	28%	3411
3	ASTRA MOTOR SERIRIT	↑ 1,751			↓ 697	1,054	60%	↓ 637	60	9%	3085

(Sumber : PT. Astra Internasional Tbk. area Buleleng)

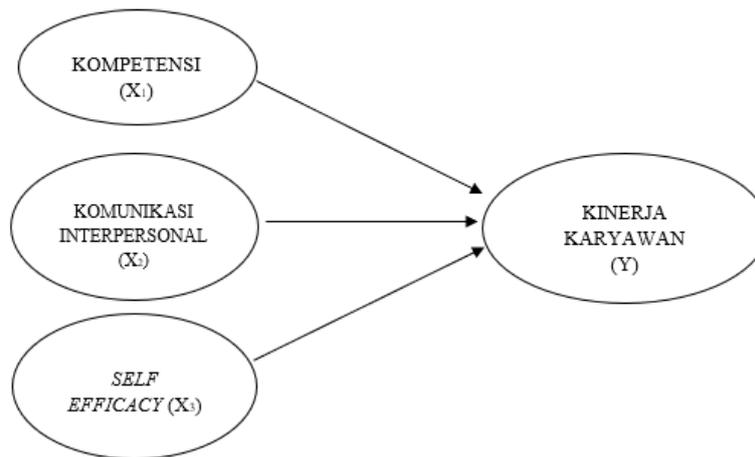
Dengan melihat tabel 1, tingkat penjualan unit sepeda motor Honda di PT. Astra Internasional Tbk. Kabupaten Buleleng telah mengalami penurunan drastis dalam beberapa tahun terakhir, rata-rata sebesar 36%. Penurunan terulang kembali pada tahun 2020. Tinggi rendahnya tingkat kemampuan, komunikasi dan kepercayaan diri karyawan PT. Astra Internasional Tbk. dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi, komunikasi dan rasa percaya diri karyawan merupakan nilai-nilai yang harus ditanamkan dalam diri seluruh karyawan agar para karyawan memahami bahwa mereka adalah karyawan berbakat yang diperlukan untuk kemajuan perusahaan.

Kompetensi adalah kemampuan dari setiap orang yang diperoleh dari hasil Pendidikan atau pengalamannya ketika bekerja, dimana kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan membantunya menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan jabatan atau bidang dari karyawan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut, penjualan sepeda motor Honda pada tahun 2019-2021 menunjukkan hasil yang menurun. Hal ini terlihat dari data penjualan yang belum optimal dan pencapaian kinerja yang dihasilkan semakin

menurun. Dengan demikian, menunjukkan bahwa kompetensi merupakan penolong bagi organisasi untuk menunjukkan kemampuan kerja yang sesuai bagi seorang karyawan dengan harapan keterampilan seorang karyawan diketahui, maka organisasi dapat membantu pembinaan karyawan tersebut melalui persiapan atau persiapan tertentu. Selain itu, kemampuan yang digerakkan oleh seorang karyawan dapat menjadi penanda bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana ia mampu memperkenalkan diri dan memberikan hasil kerja yang ideal bagi organisasi. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi atau siklus perdagangan data, ide, pendapat dan perasaan yang terjadi antara karyawan dan setidaknya dua individu mengetahui informasi yang diberikan dan biasanya tidak disampaikan secara resmi. Dalam dunia kerja, untuk mengukur kualitas dan jumlah pekerjaan dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas, cenderung dilihat dari kinerja yang dilakukan karyawan itu sendiri. Dengan asumsi hasil pekerjaan yang diselesaikan memenuhi tujuan yang sudah ditentukan, hal ini menyiratkan bahwa karyawan dapat memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan organisasi kepadanya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas dan terikat, dengan menggunakan 3 variabel bebas, 1 variabel terikat, yaitu kompetensi, komunikasi interpersonal, *self efficacy* untuk meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin. Dealer PT. Astra Internasional Tbk. Area Kabupaten Buleleng yakni Seririt, Sangsit, Singaraja yaitu berpusat di jalan Ahmad Yani No.159 Singaraja. Dealer PT. Astra Internasional Tbk Singaraja merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang service dan penjualan unit kendaraan roda dua dengan merk Honda. Ruang lingkup penelitian ini yaitu kompetensi, komunikasi interpersonal dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk di Kabupaten Buleleng. Adapun alasan melakukan penelitian PT. Astra Internasional Tbk di Kabupaten Buleleng yaitu : 1. Sesuai dengan fenomena yang ada, kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk di Kabupaten Buleleng perlu ditingkatkan. 2. Untuk Menganalisis Pengaruh antar Variabel dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk di Kabupaten Buleleng. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dealer PT. Astra Internasional Tbk. Area Kabupaten Buleleng yakni Seririt, Sangsit, Singaraja yaitu berpusat di jalan Ahmad Yani No.159 Singaraja. Populasi adalah karyawan yang ada di PT. Astra Internasional Tbk di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 85 karyawan terdiri dari 60 orang yang bertugas pada Cabang Singaraja dan 25 60 orang yang bertugas pada Cabang Sangsit. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 46 orang karyawan yang bertugas pada PT. Astra Internasional Tbk di Kabupaten Buleleng dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan yang dipergunakan yaitu kuesioner memakai skala likert atau 1-5, dimana kuesioner diberikan kepada para karyawan yang bersedia mengisi kuesioner ketika bertemu dengan peneliti, karena karyawan memiliki situasi dan kondisi tertentu sehingga peneliti memilih karyawan yang kebetulan bertemu pada saat penelitian. Setelah itu menggunakan Teknik analisis seperti halnya menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS)

menggunakan *software SmartPLS versi 4*. Inner Model yang dipergunakan untuk mengetahui keterkaitan atau hasil dari suatu variabel penelitian (structural model), outer model dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya nilai indicator penelitian (measurement model), weight relation dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dalam suatu model penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

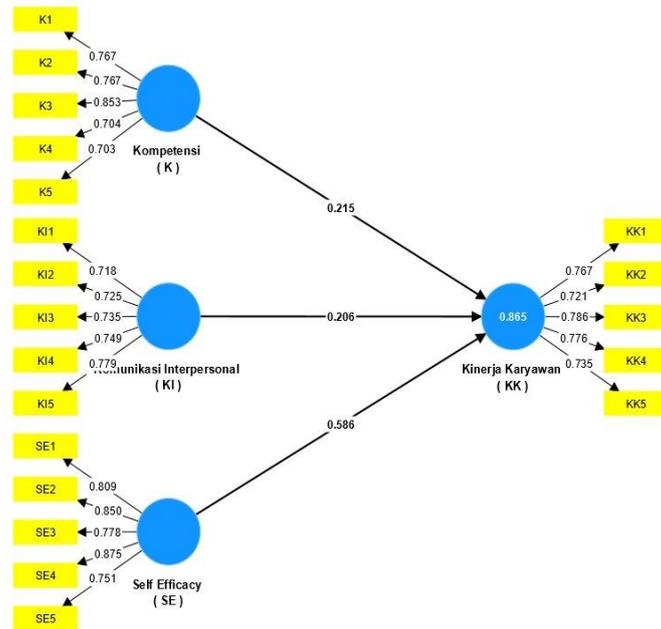
Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu variabel kompetensi, komunikasi interpersonal, self efficacy, sedangkan variabel terikat kinerja karyawan. Dengan menyebarkan sebanyak 46 kuesioner, dan kuesioner yang layak dipergunakan setelah hasil penyebaran kuesioner adalah 46 orang karyawan yang bertemu pada saat penelitian pada PT. Astra Internasional Tbk di Kabupaten Buleleng.

### Instrumen Penelitian dan Pengujian

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 46 orang karyawan yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat dari nilai outer loadings  $> 0,70$  dari hasil Sem-PLS.

Hasil uji *validitas convergent* berdasarkan hasil loading faktor penelitian yang diperoleh dari PLS algorithm dapat dijelaskan bahwa Kompetensi (K) menggunakan 5 indikator dalam penelitian ini yaitu K1 dengan nilai 0,767, K2 dengan nilai 0,767, K3 dengan nilai 0,853, K4 dengan nilai 0,704, K5 dengan nilai 0,703. Komunikasi Interpersonal (KI) menggunakan 5 indikator dalam penelitian ini yaitu KI1 dengan nilai 0,718, KI2 dengan nilai 0,725, KI3 dengan nilai 0,735, KI4 dengan nilai 0,749, KI5 dengan nilai 0,779. Self efficacy (SE) menggunakan 5 indikator dalam penelitian ini yaitu SE1 dengan nilai 0,809, SE2 dengan nilai 0,850, SE3 dengan nilai 0,778, SE4 dengan nilai 0,875, SE5 dengan nilai 0,751. Kinerja Karyawan (KK) menggunakan 5 indikator dalam penelitian ini yaitu KK1 dengan nilai 0,767, KK2 dengan nilai 0,721, KK3 dengan nilai 0,786, KK4 dengan nilai 0,776, KK5 dengan nilai 0,735. Dapat ditunjukkan indikator Self efficacy memiliki nilai kolerasi antar indikator (outer loadings) paling tinggi yaitu (SE4) karena memiliki nilai korelasi antar indikator (outer loadings) paling tinggi yaitu 0,875, dengan indikator yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang artinya karyawan mampu mengatasi setiap kendala-kendala yang dihadapi Ketika bekerja, hambatan yang dihadapi karyawan mampu terselesaikan dengan baik ini dikarenakan kerjasama antar sesama karyawan dalam menyelesaikan, dalam hal ini karyawan akan membantu karyawan yang lainnya jika diketahui terjadi masalah dalam pekerjaannya, oleh karena itu setiap karyawan mampu bertahan dalam situasi pekerjaan yang sedang dihadapi, sedangkan indikator paling rendah nilai outer loadings yaitu Kompetensi (K5) dengan indikator kemandirian, dimana ini menandakan bahwa setiap karyawan kurang memiliki inisiatif tersendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya, oleh sebab itu karyawan terkadang menunggu komando ataupun perintah dari teman yang lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan juga terkadang karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya jika mengalami hambatan yang membutuhkan teman kerja dalam menyelesaikannya. Berdasarkan hasil nilai outer loadings yang diperoleh melalui PLS *Agoritment* melalui aplikasi Sem-PLS diketahui kuesioner disebarkan sebanyak 46 orang karyawan yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid yaitu 0,70, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat dari loading faktor hasil Sem-PLS. Berikut ini adalah gambar nilai loading faktor

:



Gambar 2. Nilai Loading Faktor

Berdasarkan nilai *discriminant validity* (*cross loading*) diketahui variabel penelitian yang dipergunakan untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya, yaitu kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja akan mampu memudahkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang maksimal, begitu pula dengan komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam bekerja, ini dikarenakan komunikasi sangat berperan penting dalam bekerja, tanpa adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam bekerja akan menyebabkan setiap pekerjaan tidak akan mampu terselesaikan dengan hasil yang baik dan untuk *self efficacy* sangat diperlukan oleh setiap karyawan karena dengan mengetahui kemampuan dan hambatan yang akan dihadapi dalam proses penyelesaian pekerjaan akan membantu karyawan mengambil keputusan terbaik dalam menyelesaikan hal tersebut yang didukung oleh kompetensinya dalam bekerja, sehingga setiap karyawan mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya selama bekerja.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extraced* (AVE)

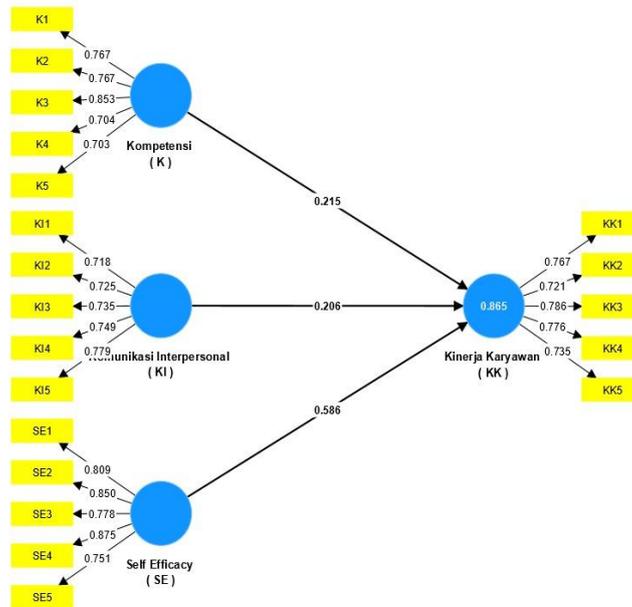
Variabel	<i>Average Variance Extraced</i> (AVE)	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan (KK)	0,574	0,814	0,870
Kompetensi (K)	0,579	0,819	0,872
Komunikasi Interpersonal (KI)	0,550	0,797	0,859
Self Efficacy (SE)	0,663	0,872	0,907

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel penelitian yang diperoleh dari hasil PLS *Agoritment* diketahui nilai AVE diatas 0,50, ini dilihat dari nilai kompetensi dengan nilai AVE 0,579, komunikasi interpersonal dengan nilai AVE 0,550, *self efficacy* dengan nilai AVE 0,663, kinerja karyawan dengan nilai AVE 0,574, dari pemaparan tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian dinyatakan memiliki nilai valid. Dilihat dari nilai *composite reliability* yaitu nilai masing-masing variabel yang ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Nilai dari *composite reliability* diatas 0,70 dan *cronbach alpha* diatas 0,60. Berikut ini adalah

nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* variabel penelitian sudah dinyatakan baik dikarenakan memiliki nilai diatas 0,70 untuk *composite reliability* dan diatas 0,60 untuk *cronbach alpha*. Nilai kompetensi yaitu 0,814 *cronbach's alpha* dan 0,870 *composite reliability*, nilai komunikasi interpersonal yaitu 0,797 *cronbach's alpha* 0,859 *composite reliability*, nilai *self efficacy* yaitu 0,872 *cronbach's alpha* dan 0,907 *composite reliability*, nilai kinerja karyawan yaitu *cronbach's alpha* 0,814 dan 0,870 *composite*

*reliability*. Dari nilai tersebut diatas dapat dinyatakan keempat variabel penelitian memenuhi syarat reliabel. Dari hasil pemaparan tersebut diatas maka dapat diketahui nilai inner model dari penelitian ini yang diperoleh dari hasil *bootstrapping* yaitu :



Gambar 3. Inner Model

Dilihat dari hasil *bootstrapping* untuk variabel minat beli konsumen dengan nilai R-Square 0,865. Nilai R-Square variabel kinerja karyawan 86,5%, sedangkan 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini seperti beban kerja, kompensasi, budaya kerja. Berdasarkan hasil *bootstrapping* diketahui bahwa nilai dari pengaruh antar variabel penelitian dalam hasil uji *path coefficient* dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	T Tabel	Keterangan
Kompetensi > Kinerja karyawan	0,215	2,705	0,007	1,96	Signifikan
Komunikasi interpersonal > Kinerja karyawan	0,206	1,977	0,048	1,96	Signifikan
<i>Self Efficacy</i> > Kinerja karyawan	0,586	6,083	0,000	1,96	Signifikan

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel dalam penelitian yaitu 0,215, nilai T Statistics sebesar 2,705, dan nilai dari p values sebesar 0,007, ini menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja yang dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kompetensi dari karyawan dalam bidang pekerjaannya dapat memberikan dampak pada hasil pekerjaannya dan tanggapan dari konsumen terhadap apa yang telah dikerjakannya dan hasil yang didapatkan. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel dalam penelitian yaitu 0,206 nilai T Statistics sebesar 1,977, dan nilai dari p values sebesar 0,048, ini menandakan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh para karyawan mampu memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan para karyawan, dengan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh karyawan akan membantu karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilaksanakannya, dengan menggunakan komunikasi yang baik tersebut mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel dalam penelitian

yaitu 0,586 nilai T Statistics sebesar 6,083, dan nilai dari p values sebesar 0,000, ini menandakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dalam mengatasi setiap masalah dalam bekerja mampu memberikan dampak pada hasil pekerjaannya, dengan mengetahui hal tersebut karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal yang diketahui dari respon konsumen yang kembali datang untuk melakukan pembelian ulang atau yang lainnya. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai t hitung  $>$  t tabel (1,977). Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilihat dari hasil pengujian melalui metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS* versi 4 diketahui nilai *path coefficients* dari variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel komunikasi interpersonal dengan nilai signifikan 0,048 yang lebih besar dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, seperti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai p values 0,007, dan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan nilai p values sebesar 0,000, ini menandakan bahwa komunikasi antar karyawan dalam bekerja harus tetap dijaga dengan baik, karena dengan komunikasi tersebut dapat membantu karyawan menyampaikan masukan atau pendapat terhadap sesama rekan kerja untuk dapat meningkatkan hasil pekerjaan, komunikasi antar karyawan bisa dilaksanakan dengan baik apabila karyawan saling mengerti antar satu dengan yang lainnya, dengan memberitahukannya secara langsung ataupun melalui alat komunikasi yang lain sehingga hasil pekerjaan dari setiap karyawan mampu terselesaikan dengan maksimal.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi, ini menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan semakin banyak kompetensi yang dimiliki oleh karyawan semakin baik untuk Perusahaan tempatnya bekerja, karena dengan kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan, yang dibuktikan dengan mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan pihak Perusahaan akan lebih mudah dalam menempatkan karyawan tersebut di bagian apa dalam bekerja sehingga setiap hasil pekerjaannya mampu terselesaikan dengan maksimal.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017:11) mengatakan keterampilan lebih dekat dengan kapasitas atau kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau penguasa yang menunjukkan kinerja yang tinggi, dikatakan mempunyai kompetensi. Kompetensi adalah kesanggupan menyelesaikan suatu tugas atau tugas yang bergantung pada kemampuan dan informasi serta dijunjung tinggi oleh pandangan kerja yang diharapkan dari pekerjaannya (Wibowo, 2017). Kompetensi menurut Spencer dalam Pfeffer, dkk (2018: 109) merupakan kualitas dasar seorang individu dan dihubungkan dengan hasil pekerjaan dari karyawan. Kompetensi adalah kesanggupan seseorang yang ditunjukkan dengan pelaksanaan yang hebat dalam suatu jabatan atau pekerjaan. Kompetensi adalah sekumpulan informasi, kemampuan dan perilaku yang dimanfaatkan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan atau kondisi atau kualitas yang cukup atau sangat baik, dapat melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah pengalaman pendidikan dan upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk lebih mengembangkan kemampuan karyawan dalam setiap pekerjaannya, dalam upaya mempersiapkannya untuk pekerjaan selanjutnya dan juga lingkungan kerja dari karyawan dapat memperoleh atau mempelajari cara pandang, kemampuan, informasi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Abdi dan Wahid (2018) memahami bahwa dengan karyawan memiliki keterampilan tinggi, maka membantu karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan harapan kinerja yang dimiliki karyawan sudah baik. Dalam meningkatkan kompetensi merupakan hal yang mendasar di PT. Astra International Tbk. Di Kabupaten Buleleng dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai kemampuan

kerja diatas rata-rata seringkali mempunyai kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan dan mempunyai kemampuan yang baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan motivasi karyawan untuk terus maju dalam melakukan setiap pekerjaan yang selanjutnya dapat memaksimalkan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Dilihat dari hasil tersebut terlihat bahwa kompetensi karyawan meliputi penguasaan materi, kegigihan dan penyampaian materi yang digerakkan oleh karyawan di PT. Astra International Tbk. Di Kabupaten Buleleng. Rizki Apridasari, (2022) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X (Kemampuan) dan variabel Y (Kinerja). Koefisiennya bernilai positif, artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja, tepatnya 1,038. Nilai tetapnya adalah 7.099, jika tidak ada nilai kompetensi maka nilai kinerjanya adalah 7.099. Untuk setiap peningkatan kompetensi sebesar satu persen, nilai kinerja meningkat sebesar 1.038. Koefisiennya positif, dengan peningkatan kompetensi memberikan dampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya hasil uji koefisien menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi sebesar 53,4%, hal ini ditunjukkan dengan uji koefisien determinasi dengan nilai R Square sebesar 0,534 yang berarti variabel kompetensi memberikan pengaruh sebesar 53,4% pada variabel kinerja.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi interpersonal, ini menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan semakin baik untuk pula kerja sama antar karyawan dalam bekerja, karena dengan komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan, yang dibuktikan dengan mengetahui pesan yang baik atau pendapat dari para karyawan tentang suatu pekerjaan yang dilakukan akan membantu karyawan tersebut dalam memaksimalkan hasil pekerjaannya, komunikasi dalam bekerja memiliki peranan penting untuk memaksimalkan hasil dalam bekerja dan akan membantu karyawan tersebut mencapai target dari perusahaan. Peran komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan sangat penting dalam mengembangkan keterampilan, pertukaran ide, diskusi dalam mencari solusi antar karyawan sehingga membentuk kepercayaan antar karyawan dan mempunyai pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng.

Hal ini sesuai dengan pendapat Effendi (2021:7) komunikasi interpersonal adalah metode penyampaian pesan serta data oleh seseorang kepada orang lain untuk menerangi, mengubah cara pandang, anggapan atau perbuatan baik secara langsung maupun melalui media untuk membantu terselesaikannya tugas yang harus diselesaikan. Hardjana (2018) mengatakan, komunikasi interpersonal adalah kolaborasi jarak dekat dan pribadi antara dua atau beberapa kelompok, dimana sumber dapat menyampaikan pesan secara lugas dan penerima pesan dapat menerima dan menjawab secara langsung. Menurut Devito yang dikutip Hanani (2017:15), komunikasi interpersonal adalah pesan yang dikirimkan oleh seseorang yang berbicara dengan dampak pesan tersebut secara langsung. Komunikasi interpersonal adalah cara paling umum untuk menyampaikan sesuatu antara satu seseorang dengan seseorang lain atau secara langsung antara dua seseorang yang dapat segera diketahui. Hal ini sesuai dengan penelitian Zidnal Falah mengenai Dampak komunikasi interpersonal dan lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan di Cv Linguistic Structure Company Indonesia menunjukkan bahwa faktor komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar, signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua faktor telah dicoba secara bertahap atau bersama-sama menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal (0,682) dan lingkungan kerja (0,678)

keduanya memiliki pengaruh yang kuat pada variabel terikat yakni kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *self efficacy*, ini menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dalam mengatasi setiap masalah dalam bekerja mampu memberikan dampak pada hasil pekerjaannya, dengan mengetahui hal tersebut karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal yang diketahui dari respon konsumen yang kembali datang untuk melakukan pembelian ulang atau yang lainnya. Rendahnya *self efficacy* karyawan disebabkan oleh tanggung jawab yang semakin besar, karyawan merasa direpotkan dengan tugas tambahan. Selain itu juga disebabkan oleh faktor internal yaitu kurangnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Tidak adanya rasa takut berarti karyawan biasanya merengek dan merasa canggung setiap kali diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara lembur agar pekerjaan selesai tepat waktu di PT. Astra Seluruh Dunia Tbk. Di Kabupaten Buleleng.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura dalam Hidayat, (2021:156), *self efficacy* adalah dari semua pertimbangan yang berdampak pada kompetensi manusia, dan yang paling inti dari pengetahuan sosial. Bandura juga menyatakan bahwa *self efficacy* adalah suatu keyakinan terhadap kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mencapai sesuatu ketika mereka berada dalam keadaan yang berbeda dengan kemampuan apapun yang mereka miliki saat ini. Sementara itu, Noble dan Byrne (Ghufron dan Rsini, 2020:74) mengkarakterisasi *self efficacy* sebagai penilaian seseorang terhadap kapasitas atau kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengalahkan hambatan. Merideth dalam Triana (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kinerja seseorang terhadap kapasitas mereka sendiri untuk memulai dan secara efektif melakukan tugas-tugas yang terdegradasi pada tingkat yang ditugaskan, dengan upaya yang lebih besar, dan terus melanjutkan meskipun ada tantangan. Bandura dalam Kumalasari (2020) juga mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan ukuran kemampuan seseorang dalam memilah dan melakukan serangkaian aktivitas yang diharapkan dapat ditindaklanjuti dengan tanggung jawab tertentu. *Self efficacy* merupakan ciri mentalitas sebagai dukungan yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi dan mengalahkan permasalahan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan penelitian Annisa Dwiyantri Solihah dan Rusman Frenidika tentang Dampak *self efficacy* Terhadap kinerja karyawan di Kantor Utama PT Lintas Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang solid di PT Lintas Nugraha Ekakurir fundamental office cabang Bandung, dengan komitmen dampak sebesar 57,8%. Hasil ini diperoleh karena  $r$  hitung yang ditentukan  $> r$  tabel yaitu 0,244 (tingkat signifikan  $r$  tabel 0,05) maka  $H_a$  diakui dan  $H_0$  ditolak. Besarnya pengaruh variabel otonom *self efficacy* terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 57,8%.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin seringnya diberikan pelatihan maka semakin besar kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan bekerja karyawan PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Komunikasi Internasional yang diberikan maka membentuk

kepercayaan antar karyawan dan mempunyai pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng.

3. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik self efficacy maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa self efficacy membuat seorang karyawan menambah kepercayaan karyawan tanpa adanya beban dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan diberikan di PT. Astra Astra Internasional Tbk. Di Kabupaten Buleleng.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rsodakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Manajemen Penelitian. Jakarta : Rieneke Cipta
- Bernadin, John H. dan Russel Joyce E. A. 2019. Human Resouces management : An Experiental Approach. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Cherian, Jacob and Jolly Jacob. 2013. Impact of SelfEfficacy on Motivation and Performance of Employees. International Journal of Business and Management. Vol. 8, No. 14, 2013, Hlm.80-88.
- Devito. (2017) Interpersonal Komunikasi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Effendi, Onong Uchjana. 2021. Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, 2021. Dimensi-dimensi komunikasi. Alumni. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2021. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hardjana, Agus M. (2018). Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta
- I. Gordon, William. 2018. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar Komunikasi. dedy Mulyana. Iqral, Komunikasi Interpersonal. Diakses dari Jurnal Vol 05 No.021.
- Imam Ghozali. (2020). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang, Edisi 5.
- Indrawati, Yeti. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. 2(4): 12-24.
- Ismail, Rahmah., Syahida Zainal Abidin. 2020. "Impact of Workers' Competence on their performance in the Malaysian Private Service Sector". Jurnal Bisnis & Ekonomi, Vol. 2, No. 2, pp: 25-36.
- Mangkuprawira, S. 2017. Horison Bisnis, Manajemen & Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press.
- Merideth dalam Triana. 2017. Hubungan antara persepsi siswa tentang kompetensi pedagogic guru dan dukungan sosial orang tua dengan motivasi belajar pada siswa. Jurnal sosio humaniora : MTS Ibadurrahman Lombok Tengah
- Muhammad, Arni. (2020). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2021. Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima), PT. Refika Aditama, Bandung
- Spencer, Lyle, Mr. Jr. dan Sign M. Spencer. 2018. Competence at Work. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiyono. 2018. Metode Pelatihan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Suranto, AW. 2011. Komunikasi Interpersonal. Graha Mulia. Yogyakarta.
- Syamsudin, dkk. 2021. Metode Penelitian Pendidikan Bahasa. Bandung: PT. Remaja Rsodakarya
- Tika H. Moh. Pabundu, 2021. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2019). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wahyuni. Endang S. Taufeni Taufik, dan Vincen Ratnawati (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Jurnal Manajemen. 20(02): 189-206.

- Wang, Hsi-Kong Chin. 2007. "A Study on the Relationships among Knowledge Management, Situational Factors, Professionals' Core Competencies and Job Performance-Taking the Vocational Training Centers and Employment Centers as Example". *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Pembelajaran*. Vol.3, No.2, pp:107-127.
- Wibowo. 2017. *Prophetic Soft Skill Untuk Bersaing di Era Revolusi Industri 4.0*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Purwokerto*