MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH BARU INTERIOR

Aulia Kartika Jalianti[1], Sugeng Suroso[2], Neng Siti Komariah[3]
[1]Mahasiswa Program Studi Manajemen, [2],[3]Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: auliakartikaa99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Baru Interior. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Sampel penelitian adalah seluruh 38 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala Likert. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta model regresi diuji melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 5,819 > t tabel 2,030; Sig. 0,001). Komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 4,133 > t tabel 2,030; Sig. 0,001), dengan kontribusi yang sedikit lebih dominan dibandingkan kompetensi. Secara simultan, kompetensi dan komunikasi internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 46,982 > F tabel 3,27; Sig. 0,001) dan mampu menjelaskan 71,3% variasi kinerja karyawan (Adjusted R^2 = 0,713). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Anugrah Baru Interior dalam merancang program pengembangan kompetensi dan penguatan sistem komunikasi internal guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence and internal communication on employee performance at PT Anugrah Baru Interior. A quantitative approach was used with a multiple linear regression method. The sample consisted of all 38 employees selected through saturated sampling, and data were collected via Likert-scale questionnaires. Prior to analysis, the research instrument was tested for validity and reliability, and the regression model was tested using classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity). The results show that competence has a positive and significant effect on employee performance (t count 5.819 > t table 2.030; Sig. 0.001). Internal communication also has a positive and significant effect (t count 4.133 > t table 2.030; Sig. 0.001), with a slightly more dominant contribution than competence. Simultaneously, competence and internal communication have a positive and significant

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

effect on employee performance (F count 46.982 > F table 3.27; Sig. 0.001) and are able to explain 71.3% of the variation in employee performance (Adjusted R^2 = 0.713). This study is expected to serve as a reference for the management of PT Anugrah Baru Interior in designing competency development programs and strengthening internal communication systems to sustainably improve employee performance.

Keywords:** Competence, Internal Communication, Employee Performance, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, keberhasilan bisnis kini lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dibandingkan sekadar modal atau teknologi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung oleh komunikasi internal yang efektif akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas dengan baik; karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mandiri, teliti, dan mampu bekerja sesuai standar perusahaan (Suyatmi *et al*., 2024).

Di sisi lain, komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi antara karyawan, pimpinan, dan bagian-bagian perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kerja sama tim, menumbuhkan kepercayaan, serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Aldjannah *et al*., 2023). Perusahaan yang gagal mengelola komunikasi internal akan menghadapi kendala seperti keterlambatan informasi, konflik antarbagian, dan rendahnya semangat kerja karyawan (Nugraha & Kahar, 2025), sementara komunikasi yang tidak efektif akan memperlambat koordinasi antarbagian dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan (Agustus & Nurmala, 2022).

PT Anugrah Baru Interior, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang interior dan desain, menghadapi tantangan serupa. Hasil observasi lapangan menemukan sejumlah masalah utama, antara lain kesalahan kerja berulang seperti salah input data, kesalahan mempersiapkan barang, dan ketidaktelitian dalam pemeriksaan pesanan, serta perilaku kerja yang kurang profesional seperti lambat merespons pelanggan. Masalah lain juga terlihat dari kurangnya koordinasi antara bagian administrasi, gudang, dan logistik, yang sering menimbulkan keterlambatan pengiriman barang dan kesalahan informasi pesanan.

Untuk memperkuat penelitian ini, dilakukan pra-survei terhadap delapan karyawan PT Anugrah Baru Interior pada Desember 2025. Hasil pra-survei disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei

Aspek yang Dinilai	Persentase Setuju
Kompetensi teknis dan ketelitian kerja	70%
Komunikasi dan koordinasi antarbagian	77%
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	74%
Dampak terhadap kinerja keseluruhan	72%

Sumber: Data pra-survei penulis, 2025

Rata-rata tingkat persetujuan mencapai 73,25%, menunjukkan bahwa kesalahan kerja berulang, kurangnya koordinasi antarbagian, dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan merupakan masalah dominan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan Yustiana *et al*. (2023), yang menyatakan bahwa komunikasi yang tidak terarah dapat menghambat arus informasi dan menurunkan efisiensi perusahaan, serta Suyatmi *et al*. (2024) yang menemukan bahwa peningkatan kompetensi karyawan sangat memengaruhi produktivitas dan ketepatan waktu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan pra-survei tersebut, PT Anugrah Baru Interior menghadapi dua permasalahan utama, yaitu aspek kompetensi karyawan yang belum merata dan aspek komunikasi internal yang belum berjalan optimal. Kedua faktor tersebut secara langsung berdampak pada penurunan kinerja karyawan, baik dari sisi kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan pengiriman, maupun kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Penelitian mengenai kompetensi, komunikasi internal, dan kinerja karyawan pada umumnya lebih banyak difokuskan pada sektor pemerintahan, perbankan, dan pendidikan, sementara penelitian pada industri interior masih jarang dilakukan, padahal sektor ini memiliki karakteristik khusus seperti pengerjaan berbasis proyek dan kebutuhan koordinasi intensif antarbagian (Chairunnisa *et al*., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Baru Interior; (2) apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Baru Interior; dan (3) apakah kompetensi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Baru Interior. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis

pengaruh kompetensi dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Baru Interior.

2. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi berdampak langsung pada kinerja karena karyawan dengan kemampuan teknis dan non-teknis yang memadai akan lebih mudah beradaptasi dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas (Ali *et al*., 2023). Kinerja karyawan yang efektif dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu kualitas kerja *(quality of work)*, ketepatan waktu *(timeliness)*, kerja sama tim *(team work)*, dan sikap profesional *(professional attitude)*. Keempat dimensi tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan mampu bekerja disiplin, tepat waktu, serta berkolaborasi secara harmonis dalam tim.

2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas secara efektif. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik (Sudarmanto, 2023), sehingga karyawan yang kompeten cenderung lebih produktif, teliti, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, keterampilan, tanggung jawab kerja, dan lingkungan kerja (Sari *et al*., 2023), serta terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu pengetahuan *(knowledge)*, keterampilan *(skills)*, dan sikap *(attitude)*.

2.3 Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi antara pimpinan, karyawan, dan antarbagian dalam organisasi untuk memastikan keselarasan pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif membangun koordinasi antarbagian, mempercepat aliran informasi, dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam tim (Miller, 2020). Komunikasi internal umumnya mencakup dimensi kejelasan informasi *(information clarity)*, koordinasi dan kolaborasi antarbagian *(coordination & collaboration)*, serta ketepatan waktu penyampaian informasi *(timeliness)*, yang secara bersama-sama menentukan efektivitas arus informasi dalam organisasi.

2.4 Hubungan Antarvariabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat, teliti, dan sesuai standar perusahaan. Kompetensi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karena peningkatan kemampuan teknis dan perilaku kerja profesional secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas output kerja (Suyatmi *et al.*, 2024). Temuan ini diperkuat oleh Kadarisman *et al*. (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu penentu utama kinerja pegawai, serta oleh Nugroho *et al*. (2024) dan Shofia (2020) yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi individu merupakan investasi strategis organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut.

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Baru Interior.

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi internal memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan karena komunikasi yang efektif memastikan setiap anggota organisasi memahami peran, tugas, dan tanggung jawabnya dengan jelas. Komunikasi internal yang baik mampu memperkuat kerja sama tim, mempercepat alur informasi, serta meminimalkan kesalahan koordinasi (Aldjannah *et al.*, 2023). Organisasi dengan sistem komunikasi internal yang efektif menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena setiap karyawan memahami perannya dengan jelas dan dapat berkolaborasi secara lancar antarbagian (Nugraha & Kahar, 2025). Ali *et al*. (2023) bahkan menekankan bahwa komunikasi internal merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut.

H2: Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Baru Interior.

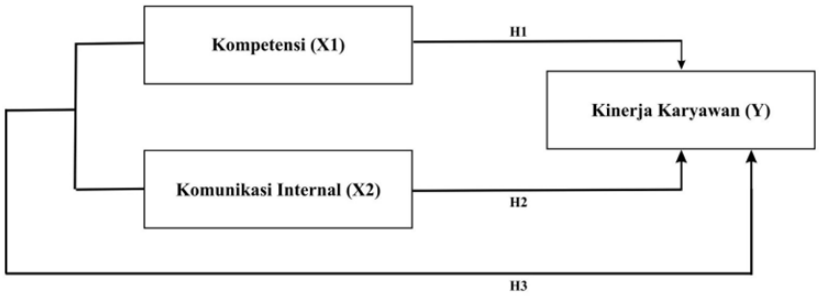
3. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dan komunikasi internal memiliki hubungan yang saling melengkapi dan bersama-sama memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan apabila hanya salah satu yang ditingkatkan. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas bergantung pada kompetensinya, sedangkan komunikasi internal memastikan koordinasi antarindividu dan antarbagian berjalan selaras (Nugroho *et al.*, 2024). Kombinasi antara

kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karena keduanya membentuk fondasi kemampuan individu sekaligus efektivitas kerja tim (Holisah, 2025), dan hal ini turut diperkuat oleh temuan Chairunnisa *et al*. (2021) serta Syah *et al*. (2024). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut.

H3: Kompetensi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Baru Interior.

Dari kajian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komunikasi internal, baik secara parsial maupun simultan, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten akan bekerja lebih efektif, sementara komunikasi internal yang baik membantu koordinasi dan memperlancar alur kerja, sehingga kombinasi keduanya mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja secara keseluruhan. Kerangka hubungan antarvariabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah penulis, 2025

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara objektif dan terukur (Sugiyono, 2023). Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan, karena data dikumpulkan secara langsung dari responden di tempat kerja melalui pra-survei, wawancara internal, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Baru Interior Kota Bekasi yang bekerja di bagian administrasi, gudang, dan logistik, dengan jumlah total 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil (Saefi *et al.*, 2020; Sugiyono, 2023), sehingga sampel penelitian berjumlah 38 karyawan.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan Skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) untuk mengukur persepsi karyawan terhadap Kompetensi (X1), Komunikasi Internal (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, dan artikel terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Jumlah Item	Skala
Kompetensi (X1)	Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skills), Sikap Kerja (Attitude)	10	Likert 1-5
Komunikasi Internal (X2)	Kejelasan Informasi, Koordinasi & Kolaborasi, Ketepatan Waktu Penyampaian Informasi	9	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kerja Sama Tim, Sikap Profesional	12	Likert 1-5

Sumber: Diolah penulis, 2025

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment (item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (instrumen dinyatakan reliabel apabila $\alpha \geq 0{,}70$) (Sugiyono, 2023). Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan normal apabila Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05), uji multikolinearitas (nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), dan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser, model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05) (Ghozali, 2020).

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

dengan Y = Kinerja Karyawan, X1 = Kompetensi, X2 = Komunikasi Internal, a = konstanta, b1 dan b2 = koefisien regresi, dan e = error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan df = n - k - 1 = 38 - 2 - 1 = 35 sebesar 2,030, dan nilai F tabel dengan df1 = 2 dan df2 = 35 sebesar 3,27 (Ghozali, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 38 karyawan PT Anugrah Baru Interior yang bekerja di bagian administrasi, gudang, dan logistik. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 33 orang (86,8%) dan perempuan sebanyak 5 orang (13,2%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 21 orang (55,3%), diikuti kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 11 orang (28,9%) dan 31-40 tahun sebanyak 6 orang (15,8%). Berdasarkan bagian pekerjaan, responden paling banyak berasal dari bagian logistik sebanyak 16 orang (42,1%), diikuti bagian gudang sebanyak 15 orang (39,5%), dan bagian administrasi sebanyak 7 orang (18,4%).

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dengan teknik Pearson Product Moment (r tabel = 0,320 pada n = 38, α = 5%) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid. Item variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai r hitung antara 0,568-0,850, item variabel Komunikasi Internal (X2) memiliki nilai r hitung antara 0,469-0,628, dan item variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,459-0,821, seluruhnya lebih besar dari r tabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 3. Seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,908	0,70	Reliabel
Komunikasi Internal (X2)	0,716	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik disajikan pada Tabel 4. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,108 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,781 (> 0,10) dan VIF sebesar 1,280 (< 10) untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi Kompetensi sebesar 0,223 dan Komunikasi Internal sebesar 0,868, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. = 0,200	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas (Tolerance/VIF)	Tolerance = 0,781; VIF = 1,280	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Bebas multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	Sig. X1 = 0,223; Sig. X2 = 0,868	Sig. > 0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	t Tabel	Sig.
Konstanta	6,768	-	-	-
Kompetensi (X1)	0,509	5,819	2,030	<0,001
Komunikasi Internal (X2)	0,568	4,133	2,030	<0,001

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6{,}768 + 0{,}509X1 + 0{,}568X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 6,768 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi dan Komunikasi Internal bernilai nol, Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai dasar 6,768, yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau motivasi kerja. Koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,509 dengan t hitung 5,819 > t tabel 2,030 dan Sig. 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima. Koefisien regresi Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,568 dengan t hitung 4,133 > t tabel 2,030 dan Sig. 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima. Nilai koefisien Komunikasi Internal yang sedikit lebih besar dibandingkan Kompetensi mengindikasikan bahwa efektivitas komunikasi internal memberikan kontribusi yang sedikit lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Baru Interior.

Hasil uji F dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

F Hitung	F Tabel	Sig.	R	Adjusted R^2
46,982	3,27	<0,001	0,854	0,713

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Nilai F hitung sebesar 46,982 > F tabel 3,27 dengan Sig. 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima. Nilai R sebesar 0,854 menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,713 menunjukkan bahwa Kompetensi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji	Keputusan
H1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	t = 5,819 > 2,030; Sig. = 0,001	Diterima
H2	Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	t = 4,133 > 2,030; Sig. = 0,001	Diterima
H3	Kompetensi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	F = 46,982 > 3,27; Sig. = 0,001	Diterima

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Baru Interior, dengan koefisien regresi 0,509 yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,509 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini bermakna bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan lebih memahami prosedur kerja (SOP) secara menyeluruh, lebih teliti dalam memeriksa pesanan, dan lebih disiplin dalam menjalankan tugas, sehingga kesalahan operasional seperti salah input data dapat diminimalkan. Hasil ini sejalan dengan Idayani & Simahatie (2026) dan Wardani (2025) yang membuktikan bahwa kompetensi yang mencakup pemahaman prosedur, ketelitian, dan tanggung jawab kerja merupakan prediktor kuat terhadap capaian kinerja karyawan, serta konsisten dengan teori kompetensi Sudarmanto (2023), yang menempatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sebagai prediktor utama kinerja individu dalam organisasi.

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi 0,568 yang sedikit lebih besar dibandingkan koefisien Kompetensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam konteks operasional PT Anugrah Baru Interior yang sangat bergantung pada koordinasi lintas unit antara bagian

administrasi, gudang, dan logistik, efektivitas komunikasi internal memberikan kontribusi yang sedikit lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Ketika komunikasi antarunit berjalan lancar, transparan, dan tepat waktu, baik secara vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun horizontal antar rekan kerja, miskomunikasi yang selama ini menyebabkan keterlambatan pengiriman dan ketidaksesuaian informasi pesanan dapat diminimalkan secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan Pitaloka (2025) dan Marlince (2023) yang membuktikan bahwa komunikasi internal yang baik secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan melalui penyampaian informasi yang jelas dan tidak ambigu, serta konsisten dengan teori komunikasi organisasi Miller (2020) yang menempatkan komunikasi internal sebagai fondasi koordinasi antarunit dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F membuktikan bahwa Kompetensi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kemampuan model menjelaskan 71,3% variasi Kinerja Karyawan. Temuan ini mengandung makna bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara optimal hanya dengan mengandalkan salah satu variabel saja. Karyawan yang kompeten namun berada dalam sistem komunikasi yang tidak efektif tidak akan mampu berkoordinasi dengan baik, sehingga informasi yang dimilikinya tidak tersalurkan secara optimal ke seluruh unit kerja. Sebaliknya, sistem komunikasi yang baik tanpa didukung kompetensi karyawan yang memadai hanya akan menghasilkan penyampaian informasi tanpa kemampuan nyata untuk mengeksekusinya dengan benar. Oleh karena itu, sinergi antara kompetensi yang kuat dan komunikasi internal yang efektif menjadi kunci terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, konsisten, dan berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan Sundari (2024) dan Kadarisman *et al*. (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi dan komunikasi internal secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinasi yang signifikan, serta Bhatti (2025) yang menegaskan bahwa kompetensi komunikasi dan iklim komunikasi internal yang positif secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan yang terukur.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Baru Interior;

semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan; (2) Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, bahkan dengan kontribusi yang sedikit lebih dominan dibandingkan Kompetensi, mengingat operasional perusahaan sangat bergantung pada koordinasi lintas unit; dan (3) Kompetensi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan mampu menjelaskan 71,3% variasi kinerja karyawan, sehingga peningkatan kompetensi yang diimbangi penguatan komunikasi internal merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Anugrah Baru Interior secara berkelanjutan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian terbatas pada satu perusahaan dengan sampel 38 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain. Kedua, data utama dikumpulkan melalui kuesioner self-report yang berpotensi mengandung bias subjektivitas. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Kompetensi dan Komunikasi Internal, sehingga belum mencakup faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Bagi PT Anugrah Baru Interior, manajemen disarankan untuk merancang program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti pelatihan teknis berkala dan pendampingan (mentoring), dengan perhatian khusus pada ketelitian pengecekan pesanan dan pemahaman SOP di bagian administrasi, gudang, dan logistik. Manajemen juga disarankan memperkuat sistem komunikasi internal antarbagian, misalnya melalui platform komunikasi digital terintegrasi, rapat koordinasi lintas bagian secara teratur, dan prosedur penyampaian informasi yang jelas dan terdokumentasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam untuk memperkaya pemahaman mengenai dinamika kompetensi dan komunikasi internal. Perluasan populasi dan sampel penelitian pada beberapa perusahaan interior yang sebanding juga disarankan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Agustus, N., & Nurmala, D. (2022). *Pengaruh Konflik Internal Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi EDT Pada PT . Priskila Prima Makmur Citeureup-Bogor dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan . Produkitivitas dapat*. *1*(3).

Aldjannah, W. Y., Endah Kuniawati, & Wahyu, B. (2023). *Pengaruh Komunikasi Internal , Deskripsi Pekerjaan , dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *2*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1281

Ali, S. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Kalabahi, U. T. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor Syaidina Muhammad Ali Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universits Tribuana Kalabahi*. *9*(September), 934–948. https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274 p-ISSN:

Bhatti, M. A. (2025). *Enhancing Employee Performance : Role of Communication Competence , Internal Communication and Satisfaction with Communication Climate*. https://doi.org/10.46970/2025.31.2.11

Chairunnisa, D. P., Li, S., Ruth, H., Kinanti, V., & Romauli, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi , Kompetensi , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. *5*(2), 186–194. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH

Idayani, I., & Simahatie, M. (2026). *Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Internal Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen Pendahuluan (Introduction)*. *7*(13), 17–27. https://doi.org/10.55178/idm.v7i13.594

Kadarisman, D., Haidah, I. N., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). *Influence Competence , Work Discipline , And Internal Communication On The Performance Of The Employees Of The Kuningan Regency*. *1*(3). http://portal.xjurnal.com/index.php/ijmeba

Marlince. (2023). *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Alor*. *9*(November), 911–935. https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255

Miller, K. (2020). *Organizational communication: Approaches and processes* (8th (ed.)). Cengage Learning.

Nugraha, A. D., & Kahar, A. (2025). *The Influence Of Internal Communication On Employee Productivity At The Axana Hotel Padang*. *2*(3).

Nugroho, B. H., Tubastuvi, N., & Purwidianti, W. (2024). *Improving Employee Performance Through Competence , Communication , and Work Environment with Motivation as Mediation*. 293–314. https://doi.org/10.33506/sl.v14i1.3727

Pitaloka, F. (2025). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap*. *7*(1), 575–586. https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/3329

S, I. P., & Holisah, S. (2025). *Pengaruh Komunikasi , Kompetensi , dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jember*. *3*, 1–11. https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2770

Saefi, M., Fauzi, A., Kristiana, E., Cahya, W., Muchson, M., Setiawan, M. E., Nurul, N., Eka, D., Fitria, A., Ikhsan, M. A., & Ramadhani, M. (2020). Survey data of COVID-19-related knowledge , attitude , and practices among indonesian undergraduate students. *Data in Brief*, *31*, 105855. https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105855

Sari, C. F., Manajemen, P., Ekonomi, F., Madura, U. T., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). *KOMPETENSI INDIVIDU (Individual Competence) Cindy Fatika Sari Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Truojoyo Madura*. *1*(4). https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i3.467

Shofia, M. A. (2020.). *The Influence Of Competence And Communication On Employee Performance Of Internal Audit Work Unit At Pt Bank Mandiri (Persero), Tbk With Mediating Variable Job Satisfaction*.

Sudarmanto, E. (2023). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi* (E. Revisi (ed.)). Pustaka Pelajar.

Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Sundari, W. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Agam*. *4*. https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14315

Suyatmi, S., Latunreng, W., Yosepha, S. Y., & Arifin, A. L. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi,. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *9*(1), 64–73.

ISSN : 3025-9495
Syah, A., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2024). *Proceeding 2 nd Medan International Economics and Business COMPETENCE , MOTIVATION , COMMUNICATION AND Proceeding 2 nd Medan International Economics and Business*. *2*(1), 1535–1549.

Wardani, M. D. (2025). *Pengaruh Kompetensi dan Disipin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kawayan CreativePlus Production*. *3*(Hasibuan 2016), 1–9.

Yustiana, D., Nur, S., & Jordan, S. (2023). *Pengaruh Efikasi Diri , Kompetensi , Dan Komunikasi Organisasi*. *7*(1), 1042–1047.