

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON WORK EFFECTIVENESS**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA**

**Rika Endah Budiharti<sup>1</sup>, Kokom Komariah<sup>2</sup>, Resa Nurmalia<sup>3</sup>**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi  
[rikaendah@ummi.ac.id](mailto:rikaendah@ummi.ac.id)<sup>1</sup>, [ko2mpuspa@ummi.ac.id](mailto:ko2mpuspa@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [resanurmala@ummi.ac.id](mailto:resanurmala@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence the competence of human resources, interpersonal communication has on work effectiveness for employees of PT.Agronesia Saripetejo, Sukabumi City. Responden in this study were 35 people who were shown to employees of PT.Agronesia Saripetejo Sukabumi, City. This research method uses quantitative methods with an associative descriptive approach. In this study, the Normality Test, Simultaneous Statistical Test ( F Test ) and Partial Statistical Test ( T Test ) were carried out. The results in this study indicate that there is a simultaneous positive influence between human resource competence, interpersonal communication and work effectiveness with a result of  $12,639 > 3,292$ , which means that the calculated F value is greater than the F table. Partially human resource competence has a positive but not significant effect on work effectiveness, this is evidenced by the value obtained from the result of T count  $> T$  table ( $2,579 > 2,032$ ) with a significance value of ( $0,015 > 0,05$ ). Interpersonal communication has a positive and significant effect on work effectiveness, this is evidenced by the calculated T value which is greater than T table ( $3,511 > 2,032$ ) with a significance of  $0,001 < 0,05$ .*

**Keywords :** *Human Resource Competence, Interpersonal Communication, Work Effectiveness*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja terhadap karyawan PT.Agronesia Saripetejo Kota Sukabumi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang ditunjukkan kepada karyawan PT.Agronesia Saripetejo Kota Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Dalam penelitian ini dilakukan Uji Normalitas, Uji statistik secara simultan (Uji F) dan Uji statistik secara parsial (Uji T). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Kerja dengan hasil  $12,639 > 3,292$  yang artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai yang telah didapatkan dari hasil T hitung  $> T$  tabel ( $2,579 > 2,032$ ) dengan nilai signifikansi  $0,015 > 0,05$ . Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung yang di hasilkan lebih besar dari T tabel sebesar ( $3,511 > 2,032$ ) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci** : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi Interpersonal, Efektivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Di era digitalisasi semua organisasi akan dihadapi dengan perkembangan zaman yang berbeda yang akan menyebabkan perubahan terhadap pola pikir seseorang yang akan berdampak pada lingkungan dan sumber daya manusianya (Andriani et al., 2022). Perkembangan teknologi di Indonesia telah mengalami perubahan dimana seluruh perusahaan besar menggunakan media sosial untuk menjalankan bisnisnya dengan adanya kemajuan teknologi yang canggih maka sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting dalam memajukan suatu perusahaan (Rohida, 2018). Maka dari itu suatu perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki bakat yang sangat baik agar mampu ketika bersaing dengan perusahaan lainnya (Fadhil, 2016). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan karena jika rendahnya sumber daya manusia disuatu perusahaan maka dapat menyebabkan rendahnya suatu efektivitas kerja karyawan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan (Rukmini & Murniyanti, 2015). Di dalam perusahaan pekerjaan harus dilakukan dengan cepat serta efisien oleh sebab itu untuk melihat efektivitas kerja yang ada diperusahaan berjalan dengan baik atau tidak perusahaan perlu memperhatikan ketepatan waktu atau deadline pengerjaan tugas yang telah ditetapkan kepada karyawan/karyawannya (Sholeh & Wahyudin, 2021). Dalam sebuah perusahaan efektivitas kerja digambarkan sebagai suatu perilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan agar segala sesuatu berjalan dengan efektif, maka perusahaan perlu meninjau serta memperhatikan efektivitas kerja yang ada diperusahaan dikarenakan efektivitas merupakan suatu tanggung jawab serta

loyalitas karyawan terhadap perusahaannya ketika efektivitas kerja yang dilakukan berjalan dengan baik maka dari itu akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya dengan baik (Imhar & Najat Jaudin, 2022). Efektivitas kerja dapat ditentukan dari kompetensi sumber daya manusia yang ada diperusahaan, kompetensi sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan karena dengan adanya kompetensi sumber daya manusia karyawan dapat menuangkan ide kreatif serta dapat mengembangkan kemampuan yang sesuai dengan bidang kerjanya dengan adanya hal ini efektivitas kerja yang ada diperusahaanpun tidak terhambat dan karyawan dapat bekerja dengan efisien (Rembulan & Darmawati, 2021). Kompetensi sumber daya manusia akan menjadi salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan selain kompetensi sumber daya manusia, komunikasi interpersonal yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan ataupun pimpinan dengan karyawannya atau sebaliknya akan mempengaruhi efektivitas kerja yang ada diperusahaan karena segala bentuk kegiatan akan melibatkan komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya maka dari itu selain kompetensi, komunikasi interpersonalpun menjadi hal yang penting bagi perusahaan (Gumay & Agus, 2018).

PT. Agronesia Saripetejo Kota Sukabumi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri es yang ada di wilayah Sukabumi yang sudah berdiri sejak tahun 2002. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT. Agronesia Saripetejo Kota Sukabumi terdapat permasalahan di dalam efektivitas kerja yang disebabkan oleh kurangnya karyawan yang memahami perkembangan teknologi yang ada dilingkungan perusahaan salah satu faktor penyebab permasalahan

yaitu usia karyawan yang tidak lagi muda dan penyebab lainnya disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang perusahaan berikan terhadap karyawan-karyawannya sehingga keterampilan karyawan menurun dan kurangnya rasa kepedulian yang diberikan terhadap karyawan sehingga karyawan kurang terampil dalam mengikuti perkembangan teknologi yang ada diperusahaan.

**Efektivitas kerja** ialah keadaan yang telah terjadi di dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai suatu tujuan dengan cara melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan perencanaan yang sudah ditentukan, efektivitas kerja akan mengacu kepada sumber daya serta infrastruktur dengan jumlah yang sudah ditentukan (Herizal & Mutia, 2020).

**Kompetensi sumber daya manusia** Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan efektif serta penuh rasa tanggung jawab yang telah didukung oleh pelatihan kerja, pengalaman kerja serta latar belakang pendidikan (Gasperz, 2019). Pendapat lain pun dinyatakan oleh Syarifuddin (Ernawati & Budiyo, 2019) yang mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan kepribadian yang ada di dalam diri seseorang mengenai kriteria perilaku efektif dalam keadaan tertentu.

**Komunikasi Interpersonal** menurut R.Wayne Pace (Rahmi, 2021) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua orang atau bahkan lebih dari itu dengan bertatap muka yang berfungsi agar penerima dapat menanggapi pesan yang sudah disampaikan oleh pengirim. Sedangkan menurut Peranginangin (Asthetika, 2018) bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh seseorang secara langsung guna untuk menangkap reaksi dari lawan bicaranya.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah bentuk dari pengumpulan serta analisis berupa interpretasi data agar penelitian dapat berjalan dengan baik (Creswell (2016:22). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif, metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang berfungsi sebagai alat ukur dalam menentukan populasi serta sample yang bertujuan alat untuk menguji hipotesis (Sugiyono,2022). Metode deskriptif merupakan suatu bentuk rumusan masalah yang berkaitan dengan pernyataan sebuah variabel atau lebih dari satu variabel (Sugiyono,2022). Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) tujuan penelitian ini ditunjukan untuk karyawan PT.Agronesia Saripetojo Kota Sukabumi.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini ditunjukan terhadap 35 karyawan PT.Agronesia Saripetojo Kota Sukabumi. Menurut Ferdinand (2014:171) bahwa populasi dapat dikatakan sebagai gabungan dari segala bentuk peristiwa dan karakteristik yang akan menjadi sorotan bagi seorang peneliti. Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana jumlah anggota populasi sebanyak 35 anggota dijadikan sampel. Alasan dijadikan sampel dikarenakan masih kurangnya efektivitas kerja yang ada di perusahaan PT.Agronesia Saripetojo Kota Sukabumi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang telah disebar dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Software* SPSS 24 untuk menguji normalitas menggunakan uji KolmogorovSmirnov dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

**Tabel 1. Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,52172753
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,070
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan yang telah diolah dan ditunjukkan pada tabel 1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini variabel kompetensi sumber daya manusia, komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja masuk kedalam kategori pendistribusian normal dengan nilai Asymp. Sig 0,200 atau lebih dari 0,05.

**2. Hasil Pengujian Signifikan Simultan (Uji-F)**

Uji F atau yang dikenal sebagai uji signifikansi secara simultan bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable secara bersamaan.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	818,901	2	409,450	12,639	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1036,642	32	32,395		
	Total	1855,543	34			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal , Kompetensi Sumber Daya

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan yang ditunjukkan pada tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung variabel Kompetensi Sumber daya Manusia (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja sebesar 12,639 dengan nilai F tabel yaitu sebesar 3.292. Maka dapat disimpulkan yang berarti adanya pengaruh antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja.

**HIPOTESIS**

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

**3. Hasil Pengujian Signifikansi Parsial (Uji-T)**

Uji Signifikansi secara parsial pengujian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel X1,X2 terhadap Y secara parsial.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Uji-T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,873	13,107		1,669	,105
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	,382	,148	,353	2,579	,015

Komunikasi Interpersonal	,302	,086	,480	3,511	,001
--------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja  
Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti menghasilkan T hitung sebesar 2.579 dan T tabel sebesar 2.032 dengan signifikansi  $0.015 > 0.05$  yang berarti tidak adanya pengaruh signifikan. Hal tersebut variabel Kompetensi Sumber daya Manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti menghasilkan T hitung sebesar 3.511 dan T tabel sebesar 2.032 dengan signifikansi  $0.001 < 0.05$  yang berarti adanya pengaruh signifikan. Hal tersebut variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari berbagai hasil pengujian yang telah dipaparkan diatas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Yang dapat dilihat dan terbukti pada pengujian hipotesis yang pada dasarnya efektivitas kerja dapat berjalan dengan baik apabila kompetensi sumber daya manusia dan komunikasi interpersonal yang ada diperusahaan memiliki kriteria yang baik sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa ada hambatan dan kesulitan ketika berkomunikasi maupun melakukan suatu pekerjaan tertentu.

### **Saran**

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan perusahaan mampu memperbanyak pelatihan kerja bagi karyawannya agar karyawan dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada diperusahaan sehingga dapat meminimalisir karyawan mengalami kesulitan ketika melakukan pekerjaan. Dan bagi perusahaan lainnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan acuan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Aris, A., Sumiati, I., Susanti, L., Leonita Siwiyanti, Q., Nurlaila, Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Tohar Media.
- Asthethika, N. M. (2018). *Komunikasi Interpersonal: Buku Ajar*. Umsida Press.
- Creswell, W. J. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (Edisi 4). Pustaka Belajar.
- Ernawati, F. Y., & Budiyono, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Tehnologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Rumah Sakit Umum Di Kabupaten Blora. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.47824/jme.v1i2.10>
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Journal*

- Perspektif*, 01, 2355–2538.
- ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi keli). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gasperz, J. (2019). dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan ( Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku ). *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Perbankan*, 5(2), 40–46.
- Imhar, & Najat Jaudin. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt Esbe Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i1.112>
- Rahmi, S. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya Dalam Konseling*. Syiah Kuala Univesity Press.
- Rembulan, & Darmawati, T. (2021). Analisis Efektivitas Kerja Ditinjau Dari Pengawasan dan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(2), 212. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i2.62>
- 86
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rukmini, R., & Murniyanti, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel. *Ekonomikawan : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 14(1), 69.
- Sholeh, M., & Wahyudin, D. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(1), 28–41. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v3i1.1841>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, R&D)*. Alfabeta.