

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMUNIKASI  
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

*INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, WORK ABILITY AND INTERNAL COMMUNICATION  
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES*

Oleh:

**Mega Putri S. Tuela<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>megaptuela@gmail.com

<sup>2</sup>trangirvan@yahoo.com

<sup>3</sup>yantjeuhing@unsrat.ac.id

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif dengan populasi sebanyak 30 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data statistik menggunakan Regresi Linear Berganda dengan program *computer* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Untuk uji secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana agar terus menjaga hubungan komunikasi internal terhadap sesama karyawan maupun dengan atasan, terus tingkatkan kemampuan kerja masing-masing karyawan, dan dapat membantu sesama rekan kerja sehingga mereka dapat menguasai jenis pekerjaan yang mereka tekuni.

**Kata Kunci:** *pengalaman kerja, kemampuan kerja, komunikasi internal, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Human resources is one of the important factors in a company to survive. If the company does not have adequate human resources, the company will not be able to develop properly. This study aims to determine the effect of work experience, work ability and internal communication on employee performance at PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. The type of research used is associative research with a population of 30 people and uses saturated sampling techniques, where all populations are used as samples. Analysis of statistical data using Multiple Linear Regression with SPSS computer programs. The results showed that work experience, work ability and internal communication simultaneously did not have a significant effect on employee performance at PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. For the partial test also showed that the variable work experience, work ability and internal communication did not have a significant effect on employee performance. For employees of PT. Bank SulutGo KCP Ranotana to continue to maintain internal communication relationships with fellow employees and with superiors, continue to improve the work ability of each employee, and can help fellow colleagues so that they can master the type of work they pursue.*

**Keywords:** *work experience, work ability, internal communication, performance employees*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan uang dan teknologi karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana sebuah pengalaman kerja sangat diperlukan karena pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat atau penguasaan serta keterampilan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Kemampuan fisik dan kemampuan mental juga harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi juga karyawan juga dapat saling bekerja sama satu sama lain. Dengan adanya pengalaman kerja, kemampuan kerja dan juga komunikasi internal, maka dapat membuat kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana menjadi lebih baik lagi.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO KCP Ranotana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank SULUTGO KCP Ranotana.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO KCP Ranotana.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kajian Teori****Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2013) mengidentifikasi kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Pengalaman Kerja**

Foster (2001) menyatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

**Kemampuan Kerja**

Thoha (2011) menyatakan kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

### Komunikasi Internal

Ruslan (2010) menyatakan bahwa “Komunikasi internal adalah komunikasi yang dilaksanakan oleh masyarakat internal baik dari para karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya”.

### Kajian Empirik

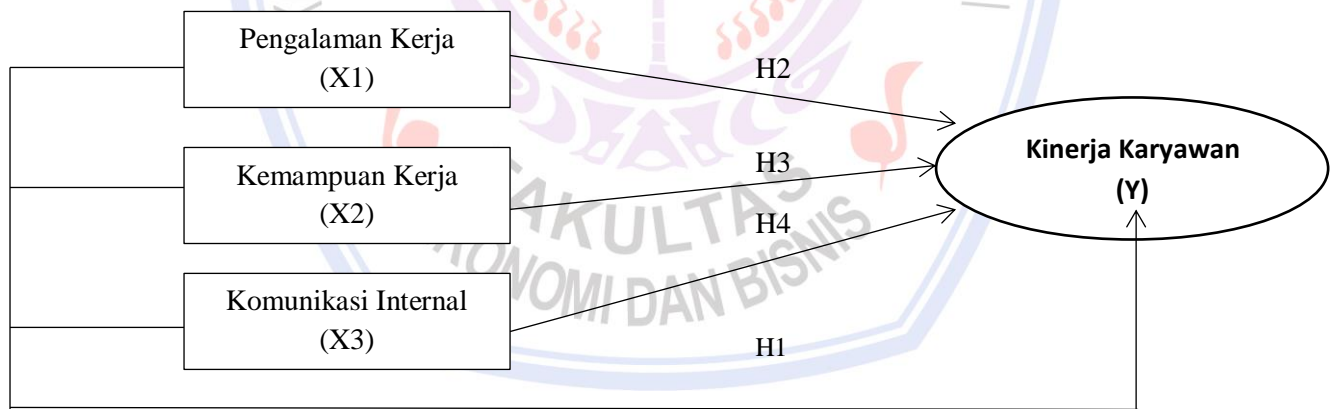
Amir (2013), Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat bahwa pelatihan harus dirancang berdasarkan perusahaan kebutuhan dan sasaran spesifik. Pelatihan yang efektif adalah intervensi bijaksana yang dirancang untuk mencapai pembelajaran diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan proposisi bahwa pelatihan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Pamungkas (2017), Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja karyawan. Hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,057 dan variabel Pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,709. Sedangkan variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,224 dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,259. Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,280.

Arini (2015), Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan 69,3% dipengaruhi variabel lain seperti : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain.

Purwaningrum (2012), Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada CV. Medinda Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada CV. Medinda Semarang.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian Teori, 2019*

### Hipotesis

- H1: Diduga Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO KCP Ranotana.
- H2: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO KCP Ranotana.
- H3: Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO KCP Ranotana.
- H4: Diduga Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO KCP Ranotana.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2003) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana sebanyak 30 orang responden, dan seluruh karyawannya dijadikan responden peneliti.

**Definisi Operasional Variabel**

Sugiyono (2013) menyatakan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan pembagian kuesioner.

**Teknik Analisis**

Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda (*multiple regression*). Narimawati (2010) menyatakan analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala intervalnya.

**HASIL PENELITIAN****Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig	N	Keterangan
X1	X1.1	0,754	0,000	30	Valid
	X1.2	0,752	0,000	30	Valid
	X1.3	0,754	0,000	30	Valid
	X1.4	0,511	0,004	30	Valid
X2	X2.1	0,614	0,000	30	Valid
	X2.2	0,630	0,000	30	Valid
	X2.3	0,553	0,002	30	Valid
	X2.4	0,478	0,008	30	Valid
	X2.5	0,400	0,028	30	Valid
X3	X3.1	0,690	0,000	30	Valid
	X3.2	0,508	0,004	30	Valid
	X3.3	0,461	0,010	30	Valid
	X3.4	0,479	0,007	30	Valid
Y	Y.1	0,506	0,004	30	Valid
	Y.2	0,458	0,011	30	Valid
	Y.3	0,627	0,000	30	Valid
	Y.4	0,652	0,000	30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Pearson Correlation (r hitung) untuk jumlah N adalah 30 (0,361), dan semuanya >0,361. Dan nilai signifikansinya semua <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Pengalaman Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Komunikasi Internal (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid.

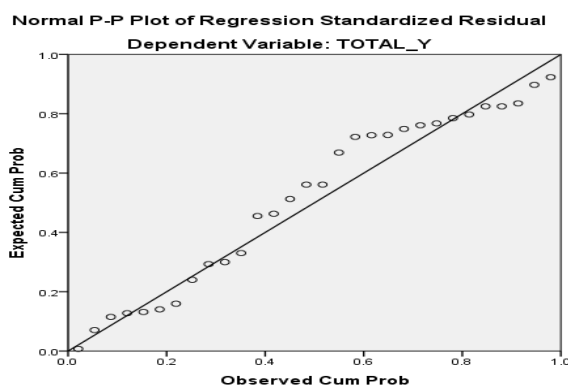
**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbanch Alpha	Keterangan
(X1) Pengalaman Kerja	0,811	Reliabel
(X2) Kemampuan Kerja	0,668	Reliabel
(X3) Komunikasi Internal	0,618	Reliabel
(Y) Kinerja Karyawan	0,659	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dilihat dari Nilai Cronbanch Alpha untuk setiap item pertanyaan  $>0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X1,X3 dan Y dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

**Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

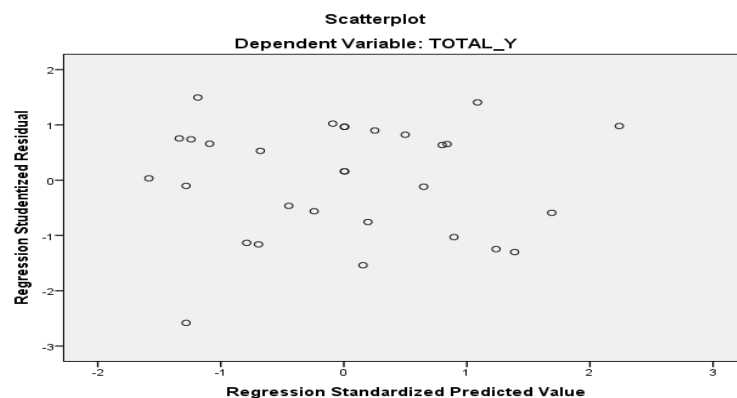
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Pengalaman Kerja (X1)	0,990	1,010
Kemampuan Kerja (X2)	0,905	1,105
Komunikasi Internal (X3)	0,908	1,101

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0,1$ . Hasil perhitungan menghasilkan Pengalaman Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Komunikasi Internal (X3), di bawa angka 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

## Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawa dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak di pakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.064	1.28049	1.444

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 4 menunjukan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1.805, sebagai pedoman umum Durbin-Watson berkisar 0-4. Jika nilai uji statistik Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga, maka residuals atau eror dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau terjadi autokorelasi. Jadi berdasarkan nilai statistik Durbin-Watson dalam penelitian ini berada diatas satu dan dibawah tiga (1.444) sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.271	4.677		2.837	.009
	TOTAL_X1	-.342	.168	-.367	-2.034	.052
	TOTAL_X2	-.080	.129	-.117	-.619	.541
	TOTAL_X3	.131	.188	.131	.695	.493

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 13.271 + (-0,342) + (-0,080) + 0,131$$

## Interpretasi Model:

- Jadi dapat dilihat bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja adalah hubungan yang negative, yaitu jika X1 menurun maka Y juga akan menurun. Jika X2 menurun maka Y juga akan menurun. Sedangkan hubungan antara Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Internal adalah hubungan yang positif. Yaitu jika X3 naik maka Y pun akan naik.
- Tanpa dipengaruhi nilai X rata-rata nilai Y adalah 13,271 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien pengalaman kerja untuk variabel X1 sebesar -0,342 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja satu satuan maka variabel Beta (Y) akan turun sebesar -0,342 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai koefisien kemampuan kerja untuk variabel X2 sebesar -0,080 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan. Variabel X2 mempunyai nilai yang sama dengan X1 yaitu bertanda negatif. Yang berarti setiap kenaikan kemampuan kerja satu satuan maka variabel Beta (Y) akan turun sebesar -0,080 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Jika nilai X3 naik 1 point, maka nilai Y naik sebesar 0,131 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

**Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)**

Model	Uji t	
	t	Sig.
1 (Constant)	2.837	.009
TOTAL_X1	-2.034	.052
TOTAL_X2	-.619	.541
TOTAL_X3	.695	.493

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

- Untuk variabel X1 (pengalaman kerja) diperoleh nilai t hitung  $-2.034$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,052. Maka kesimpulan dari variabel X1 adalah nilai t hitung  $>$  t tabel ( $-2.034 > -2.837$ ) artinya variabel X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Untuk variabel X2 (kemampuan kerja) diperoleh nilai t hitung  $-0.619$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,541. Maka kesimpulan dari variabel X2 adalah nilai t hitung  $>$  t tabel ( $-0.619 > -2.837$ ) artinya variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Untuk variabel X3 (komunikasi internal) diperoleh nilai t hitung  $0.695$  dengan tingkat signifikan 0,493. Maka kesimpulan dari variabel X3 adalah nilai t hitung  $<$  t tabel ( $0.695 < 2.837$ ) artinya variabel X3 juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)**

Model	Uji F	
	F	Sig.
1 Regression	1.661	.200 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS di dapatkan  $f$  hitung  $< f$  tabel ( $1,661 < 2,92$ ) dan signifikan  $p$ -value =  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Komunikasi Internal (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.064	1.28049

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.401 artinya mempunyai korelasi sedang. Dan nilai R Square (R<sup>2</sup>) = 0,161 menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja, komunikasi internal mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana sebesar 16,1 % dan sisanya sebesar 83,9 % dari kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain di luar pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial untuk variabel X1 (Pengalaman Kerja) diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Dengan demikian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Fachreza, Musnadi dan Majid (2018) yang menunjukkan bahwa hasil dari uji secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel X2 (kemampuan kerja) diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Dengan demikian variabel kemampuan kerja menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.

### Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel X3 (komunikasi internal) diperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Dengan demikian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.

Maka dari itu, komunikasi internal yang dirasakan karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana, tidak mempengaruhi kinerja mereka pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana karena komunikasi yang terjalin antara karyawan dan atasan selalu berjalan dengan baik.

### Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS di dapatkan  $f$  hitung  $< f$  tabel dan signifikan  $p$ -value  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Komunikasi Internal (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan juga hasil koefisien determinasi di dapatkan nilai R Square (R<sup>2</sup>) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja, komunikasi internal mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana hanya sedikit, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal.



**PENUTUP****Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.
4. Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.

**Saran**

1. Terus menjaga hubungan komunikasi internal terhadap sesama karyawan maupun dengan atasan, agar selalu terjaga hubungan yang baik dalam perusahaan. Agar nantinya tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terus tingkatkan kemampuan kerja masing-masing karyawan agar semua pekerjaan yang akan dikerjakan, dapat selesai dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amir dan Amen. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management.* Vol 5, No 4, 2013.  
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4475/4543>. Di Akses 24 Maret 2019.
- Arini. 2015. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol 22. No 1 Mei 2015.  
<https://media.neliti.com/media/publications/5416-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-hotel.pdf>. Di Akses 7 Januari 2019
- Fachreza., Musnadi dan Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen.* Vol 2, No. 1, Januari 2018.  
[www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/10326/8110](http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/10326/8110). Di Akses 14 Maret 2019
- Foster dan Karen. 2001. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Penerjemah: Ramlan. Jakarta: PPM
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7,* Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah.* Penerbit Genesis, Jakarta
- Pamungkas. 2017. Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol 43 No 1 Februari 2017  
<http://repository.upnyk.ac.id/1319/1/152090083.pdf>. Di Akses 3 Februari 2019
- Purwaningrum. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi pada CV. Medinda Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis.*UNDIP  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/852/827>. Di Akses 27 Januari 2019

Ruslan. 2010. *Manajemen Public relations dan Media Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua, PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung

\_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung

Thoha. 2011. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta.

