



## Pengaruh *Human Relation*, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat

Doni Marlius<sup>1</sup>, Wulan Suci Rahmadani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Email: [donimarlius@akbpstie.ac.id](mailto:donimarlius@akbpstie.ac.id)<sup>1</sup>, [suciwulan810@gmail.com](mailto:suciwulan810@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT.** Employee performance is the quality and quantity results achieved by an employee in carrying out his duties according to the responsibilities given to him. Employee performance is the level of achievement or results of a person's work from the targets that must be achieved or the tasks that must be carried out according to their respective responsibilities within the specified time period. The purpose of this research is to determine the influence of human relations, competence and communication on employee performance of Bank Nagari Main Branch West Sumatra employees. Through a questionnaire method with a sample using a Yamane technique, there were 163 respondents who were sampled in this research. From the hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that human relations has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance and communication has a positive and significant effect on employee performance.

**Key words:** human relations, competence, communication, employee performance.

**Abstrak.** Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang tugasnya harus dilaksanakan sesuai tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada pengaruh *human relation*, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Melalui metode kuesioner dengan sampel menggunakan teknik Yamane terdapat 163 orang responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *human relation*, kompetensi, komunikasi, kinerja karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Keberadaan manusia selalu menjadi alasan utama dalam konsep-konsep manajemen secara umum. Hal ini muncul dari berbagai pandangan yang menempatkan manusia sebagai sumber aset paling bernilai dalam mengelola dan pencapaian tujuan organisasi, baik melalui kerja individu maupun Bersama-sama. Oleh karna itu, fokus utama sumber daya manusia (SDM) terletak pada bagaimana orang dikelola dalam organisasi, pada fokus kebijakan dan system.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan yang dominan dalam menunjang pengembangan serta menggerakkan roda organisasi dan akan menjadi suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Karena itulah manusia merupakan sumber daya terpenting dalam instansi atau organisasi akan dapat mengembangkan visi dan misinya. Sumber daya manusia yang kompeten diyakini mampu memberikan kinerja terbaik Perusahaan berdasarkan pekerjaannya.

Perusahaan perbankan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terkait dengan individu dalam perbankan itu sendiri. Karyawan sebagai individu dalam perbankan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perbankan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat mempengaruhi pencapaian perusahaan. Karyawan merupakan aset Perusahaan yang sangat penting dimiliki Perusahaan dan merupakan pertimbangan yang tinggi bagi manajemen Perusahaan. Di era modern saat ini yang sudah memasuki area persaingan yang begitu ketat di antara para instansi, setiap Perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan tersendiri agar bisa menyaingi para pesaing serta tidak tertinggal dan bisa mencapai para pesaing-pesaingnya. Salah satu cara agar tidak ketinggalan dari para pesaing adalah dengan mempunyai keunggulan kompetitif yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting di dalam Perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan untuk bisa memperoleh keuntungan maksimal. Khususnya pada Perusahaan perbankan yang dimiliki salah satu fungsi yaitu *agent of development*. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang tugasnya harus dilaksanakan sesuai tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Husna, (2024) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil yang produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaannya.

Disuatu perusahaan dapat dibangun *human relation* dengan cara mulai dari komunikasi hingga pendekatan dengan cara berlibur atau menghabiskan waktu bersama. Terjalannya hubungan yang baik antar karyawan maupun staff dan atasan merupakan suatu hal yang baik sangat baik dan menjadikan tempat kerja sebagai tempat nyaman karna seluruh bagian dari Perusahaan sudah menjalin hubungan yang baik. *Human relation* merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Hubungan sesama karyawan pada bank nagari disini kurang baik, karna masih membawa hubungan pribadi antar hubungan kerja, misalkan ada salah satu karyawan yang berprestasi maka ada beberapa karyawan tidak begitu senang. Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekarayaan *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan Nugraha, (2017.). *Human relation* merupakan interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas

yang mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan Laia & Zagoto, (2021).

Selain *human relation*, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memerhatikan kompetensi karyawan. Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja diharapkan. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu kinerja karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana perilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik Anas et al., (2023). Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Badar, 2023).

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hasil penelitian Puspita, (2023) yang berjudul pengaruh *human relation*, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pt. Liebra Permana) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (studi kasus pada PT. Liebra Permana).

Hasil penelitian Irnanda, (2019) yang berjudul pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sindu Amritha kota Pasaruan menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sindu Amritha kota Pasaruan.

Hasil penelitian (Tawas et al., 2022) yang berjudul pengaruh *human relation*, ikompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset daerah (BKAD) kota Manado menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) kota Manado.

**H<sub>1</sub>: Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat.**

Hasil penelitian Soetrisno et al., (2018) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel iBandung) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).

Hasil penelitian Yulianty et al., (2022) yang berjudul pengaruh kompetensi dan imotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfatih Global Indonesia

menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia.

Dalam penelitian Fauzi, (2019) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada biro pemerintahan dan kerja sama sekretariat daerah provinsi Jawa Barat menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada biro pemerintahan dan kerjasama sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat.

**H<sub>2</sub>: Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat**

Hasil penelitian Risky, (2023) yang berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumatera utara Cabang Teluk Dalam menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumatera utara Cabang Teluk Dalam.

Hasil penelitian Yiniasih,( 2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (suatu penelitian pada staf pegawai non manajer di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai suatu penelitian pada staf pegawai non manajer di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya).

Hasil penelitian Indajang et al., (2017) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk iCabang Pematang Siantar menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematang Siantar.

**H<sub>3</sub>: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat**

## **2. METODE PENELITIAN**

### **HASIL**

#### **STATISTIK DESKRIPTIF**

Dari proses peneliti yang telah dilakukan dilapangan, dapat dikelompokkan pembagian responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang terlihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	63	38,7
Perempuan	100	61,3
Total	163	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 1. di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas jenis kelamin. Berdasarkan kategori ini responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 100 orang dengan persentase 61,3%, sedangkan yang berjenis laki-laki yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase 38,7%.

**Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	77	47,2
31-40 tahun	61	37,4
41-50 tahun	25	15,3
Total	163	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 2. di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas usia. Kategori ini responden yang paling banyak adalah yang berusia 20-30 tahun sebanyak 77 orang dengan persentase 47,2%, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 61 orang dengan persentase 37,4% dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 15,3%.

**Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<5 tahun	86	52,8
5-10 tahun	55	33,7
11-20 tahun	22	13,5
Total	163	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 3. di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas lama bekerja. Kategori ini responden yang paling banyak adalah dengan lama bekerja <5 tahun sebanyak 86 orang dengan persentase 52,8%, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 55 orang dengan persentase 33,7% dan responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 13,5%.

## UJI INSTRUMEN

### Uji Validitas

Metode yang akan digunakan untuk uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria pengujian untuk menentukan hasil uji validitas dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation, dimana Kriteria dalam pengukuran uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  ( Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan Sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).
- b. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  ( Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan Sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

**Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai**

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y) 1	0,804	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 2	0,701	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 3	0,408	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 4	0,829	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 5	0,719	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 6	0,449	0,361	Valid
Kinerja Karyawan(Y) 7	0,372	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 8	0,821	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 9	0,428	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y) 10	0,792	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 4. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Penelitian Human Relation**

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Human Relation (X1) 1	0,361	0,361	Valid
Human Relation (X1) 2	0,721	0,361	Valid
Human Relation (X1) 3	0,767	0,361	Valid
Human Relation (X1) 4	0,496	0,361	Valid
Human Relation (X1) 5	0,877	0,361	Valid
Human Relation (X1) 6	0,752	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 5. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel human relation memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompetensi**

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Kompetensi (X2) 1	0,516	0,361	Valid
Kompetensi (X2) 2	0,846	0,361	Valid
Kompetensi (X2) 3	0,830	0,361	Valid
Kompetensi (X2) 4	0,393	0,361	Valid
Kompetensi (X2) 5	0,819	0,361	Valid
Kompetensi (X2) 6	0,576	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 6. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kompetensi memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Penelitian Komunikasi**

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Komunikasi (X3) 1	0,682	0,361	Valid
Komunikasi (X3) 2	0,628	0,361	Valid
Komunikasi (X3) 3	0,424	0,361	Valid
Komunikasi (X3) 4	0,704	0,361	Valid
Komunikasi (X3) 5	0,636	0,361	Valid
Komunikasi (X3) 6	0,658	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 7. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel komunikasi memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

#### UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah pengukuran pada beberapa item dalam keadaan konsisten atau tetap jika dilakukan pengukuran yaitu sebanyak dua bahkan lebih pada alat ukur yang sama (Sugiyono, 2017).

**Tabel 8. Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>Item-Total Statistics</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kinerja Karyawan(Y)	0,886	0,600	Reliabel
Human Relation (X1)	0,860	0,600	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,861	0,600	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,837	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 8. dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai *cronbach alpha* untuk kinerja karyawan, *human relation*, kompetensi dan komunikasi  $> 0,600$ . Maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

### UJI ASUMSI KLASIK

Agar dapat diperoleh nilai pemerkiraan yang tidak biasa dan efisiensi dari persamaan regresi, maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya  $> 0,05$  dan apabila tida normal jika hasilnya menunjukkan  $< 0,05$ . Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Penelitian Variabel**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60078805
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.038
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 9. dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena *Asimp Sig* lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini

menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

### UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Indikator yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan standar untuk *tolerance* 0,1 sedangkan VIF 10. Sehingga dapat disimpulkan (Sugiyono, 2017) apabila *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi multikolinearitas

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolienaritas Penelitian Variabel**

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Human Relation</i> (X1)	0,903	1,108	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0,876	1,141	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas
Komunikasi (X3)	0,968	1,033	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 10. uji multikolienaritas di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *human relation*, kompetensi dan komunikasi lebih besar dari angka *tolerance* > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih besar dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Dengan demikian tahap pengolahan data dapat dilanjutkan ke pengolahan berikutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Indikator yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji glejser, dengan standar  $\alpha$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan:

- Apabila sign. > 0,05 artinya penelitian tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- Apabila sign. < 0,05 artinya penelitian memiliki indikasi heteroskedastisitas.

**Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedaktisitas**

Uji Gletser	Nilai Sig	Batas Nilai	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X1)	0,069	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas
Kompetensi (X2)	0,452	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas
Komunikasi (X3)	0,097	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pada seluruh variabel memperoleh nilai sig  $\geq$  0,05. Artinya semua variabel tidak terjadi heteroskedaktisitas.

## ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara human relation (X1), kompetensi (X2) dan komunikasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel di bawah ini:.

**Tabel 12. Hasil Uji Rigresi Linear Berganda Variabel Penelitian**

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	4,644
	Human Relation (X1)	0,806
	Kompetensi (X2)	0,257
	Komunikasi (X3)	0,417

Sumber data olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 1.12 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4,644 + 0,806 X_1 + 0,257 X_2 + 0,417 X_3$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Persamaan regresi di atas pada konstanta bernilai 4,644 satuan, maksudnya jika variabel *human relation* (X1), kompetensi (X2) dan komunikasi (X3) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 4,644 satuan.
2. Nilai koefisien *human relation* sebesar 0,806 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *human relation* sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,806 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
3. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,257 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,257 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
4. Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,417 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,417 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

## UJI HIPOTESIS

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel *independen* terdiri dari *human relation*, kompetensi dan komunikasi dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Penelitian**

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	$\alpha$	Kesimpulan
Human Relation (X1)	1,974	7,246	0,000	0,05	H <sub>1</sub> diterima
Kompetensi (X2)	1,974	2,874	0,005	0,05	H <sub>2</sub> diterima
Komunikasi (X3)	1,974	5,246	0,000	0,05	H <sub>3</sub> diterima

Sumber: data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel uji secara parsial di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel *independent human relation*, kompetensi dan komunikasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dimana *human relation* memiliki nilai t hitung sebesar  $7,246 > t$  tabel  $1,974$ , kompetensi memiliki t hitung sebesar  $2,874 > t$  tabel  $1,974$  dan komunikasi memiliki t hitung sebesar  $5,246 > t$  tabel  $1,974$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel *human relation*, kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (variabel *dependen*).

### 1. Pengaruh variabel human relation terhadap kinerja Karyawan (H<sub>1</sub>)

Variabel *human relation* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7,246 > 1,974$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan (H<sub>2</sub>)

Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,874 > 1,974$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,005 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Karyawan (H<sub>3</sub>)

Variabel komunikasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,246 > 1,974$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nagari Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian variabel *human relation* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $7,246 > 1,974$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktaviana, 2023) yang berjudul Pengaruh *Human relation*, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Karangjati Semarang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Karangjati Semarang dan penelitian (Tawas et al., 2022) yang berjudul pengaruh *human relation*, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset daerah (BKAD) kota Manado menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) kota Manado serta penelitian Puspita, (2023) yang berjudul pengaruh *human relation*, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pt. Liebra Permana) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (studi kasus pada PT. Liebra Permana).

Secara teori menyebutkan bahwa *Human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. *Human relation* adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta membantu seseorang pemimpin dalam komunikasi vertical maupun horizontal.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nagari Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,874 > 1,974$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,005 <$

0,05) dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Soetrisno et al., (2018) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) dan penelitian Yulianty et al., (2022) yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfatih Global Indonesia menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia serta penelitian Fauzi, (2019) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada biro pemerintahan dan kerja sama sekretariat daerah provinsi Jawa Barat imenyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada biro pemerintahan dan kerjasama sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer idan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nagari Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian variabel komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $5,246 > 1,974$ ), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Risky, (2023) yang berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumatera utara Cabang Teluk Dalam menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumatera utara Cabang Teluk Dalam dan penelitian Yiniasih,( 2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (suatu penelitian pada staf pegawai non manajer di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai suatu penelitian pada staf pegawai non manajer di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya) dan Indajang et al.,

(2017) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Pematang Siantar menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematang Siantar.

Secara teori menyebutkan bahwa setiap orang tidak lepas dari komunikasi, mulai dari bangun tidur hingga akan tidur kembali, berbagai kegiatan dilakukan seperti membaca buku, menonton atau berbincang dengan keluarga hingga berkomunikasi melalui telepon. Komunikasi harus terselenggarakan dengan baik dan efektif. Komunikasi dapat dikatakan berjalan dengan baik apabila setiap anggota memperoleh keterangan-keterangan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya. Lewat komunikasi rasa ingin tahu dapat disalurkan hal ini mampu mendorong semangat kerja. Selain itu komunikasi juga membantu menyatukan anggota organisasi untuk bekerja sama.

### **3. KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *human relation* kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alvia Arny Hidayah, T. R. I. (2024). Komunikasi organisasi dalam pelaksanaan program kerja kwartir cabang gerakan sumbawa. 2(1).
- Amelia, Liza Hidayah, dan Doni Marlius, T.T. "Pengendalian Kredit Upaya Menciptakan Bank yang Sehat pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat Cabang Utama Padang".
- Dessler. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Empat Belas. Cetakan Ketiga. Jakarta Selatan. Salemba Empat.
- Anas, A. M., Bado, B., Manda, D., & Azis, M. (2023). Pengaruh Perencanaan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KPRI UNM. 2.

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badar, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. 3(3), 410–422.
- Chandra, R. M., Sujiadto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 372-384.
- Datu, O., Sampetoding, M., Manajemen, M., Hasanuddin, U., Hasanuddin, U., & Relation, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan. 12(2), 241–254.
- Dessler. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat Belas. Cetakan Ketiga. Jakarta Selatan. Salemba Empat.
- Djaffar, R., Riset, B., Muly, D., Komunikasi, I., Berelson, B., & Steiner, A. (2022). Pola Komunikasi Publik di Era Digital Public Communication Patterns in the Digital Era Komunikasi Publik atau Public Communication merupakan salah satu jenis atau bentuk komunikasi itu sendiri yang merupakan suatu bentuk. III(2), 172–182.