

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Mekanik Di Bengkel Pemeliharaan Dan Perbaikan Toyota

Asnimar¹, Rusmini², Sudirman³

^{1,2} Ilmu Komputer, Universitas Teknologi Akba Makassar

³Ekonomi, Universitas Ichsan Sidrap

Email: rosmini.barinong0465@gimel.com^{1*}, asnimarmadeali73@gmail.com², sudirmann613@gmail.com³

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Berbagai upaya dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya tersebut dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar dilakukan dalam empat faktor, yaitu kinerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kompetensi karyawan, pelayanan pelanggan, dan peningkatan pekerjaan. Manajemen di perusahaan ini menggunakan penilaian kinerja untuk memberikan bonus, kenaikan gaji, dan promosi jabatan. Namun, manajemen sering menemukan ketidakakuratan (hasil yang salah) dalam penilaian mereka. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah kompetensi karyawan, yang terdiri dari kompetensi komunikasi, kerja sama dalam kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan analitik. Metode penelitian observasional, dimana data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*) program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, kerja sama dalam kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan analitik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar.

Kata Kunci: *Kinerja, Kompetensi, Komunikasi, Kerja Sama Tim, Pengambilan Keputusan Analitik Dan Kepemimpinan*

1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Kinerja Pegawai adalah nilai hasil pekerjaan berdasarkan tingkat kemampuan baik individu maupun kelompok

dipengaruhi oleh beberapa unsur yakni komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

Komunikasi merupakan kemampuan mengekspresikan dengan tepat apa yang disampaikan, mendengarkan dan memahami pendapat orang lain secara empati, serta membuat kesepakatan bersama melalui pendekatan persuasive, kerjasama kelompok adalah kemampuan dalam membangun kepercayaan antar anggota/saksi lain, sehingga terbentuk kerja sama atau *team work* yang baik dengan mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi, kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengemukakan dan mewujudkan visi organisasi melalui rencana menghadapi suatu perubahan, menciptakan anggota team yang mandiri serta mengerti hak dan tanggung jawabnya, Pengambilan keputusan secara analisis adalah kemampuan dalam proses pengambilan keputusan yang optimal melalui analisa menyeluruh terhadap suatu masalah berdasarkan data dan informasi secara obyektif.

Kinerja sumbar daya manusia secara keseluruhan, yang direkresikan dalam kenaikan produktifitas. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan mekanik pada bengkel pemeliharaan dan perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar”

Manajemen kinerja (*Performance Management*) adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama Siregar, N. S., Tantri, A., Lativah, dkk. (2024). Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Arahman, B. K., Hattab, S., & Ahsan, S. C. (2024), sistem manajemen kinerja berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu metode pengumpulan data melalui pengamatan terhadap aktivitas keseharian karyawan dengan maksud untuk mengidentifikasi berbagai informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.
- b. Wawancara dengan angket yaitu melakukan kegiatan Tanya jawab langsung dengan para karyawan PT. Hadji Kalla Makassar yang menjadi responden dalam penelitian dan pihak terkait lainnya sekaligus mengedarkan angket kepada para responden untuk memperoleh data yang menyangkut pekerjaan responden dan unsur lain yang dapat dijadikan bahan dalam pembahasan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, Sumber data yang didapat dari obyek penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor kompetensi karyawan yang terdiri dari komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analisis. Data primer diperoleh dari responden dengan cara pengisian kuisioner yang disediakan.
- b. Data sekunder, Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan tentang kinerja karyawan Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar. Hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan setiap 6 bulan sekali

Populasi

Metode populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mekanik pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar yang berjumlah ±60 orang, yang terdiri dari karyawan dalam penelitian ini adalah pegawai yang strukturnya berada dibawah manajer misalnya, supervisor, mandor dan pegawai administra

3. Hasil penelitian dan pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, dengan memperhatikan parameter-parameter pada hasil olahan data menggunakan komputer dengan program SPSS 12, seperti terlampir, maka dapat dijelaskan hasil olahan data sebagai berikut:

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.396>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- a. Hasil olahan data komputer menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,662 menandakan bahwa variabel bebas X1,X2,X3,, dan X4 (komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan berpengaruh kuat terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).
- b) Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,439 mengindikasikan bahwa terdapat sekitar 44% variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai (Y) ditentukan oleh naik turunnya variabel (komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan), dan sekitar 56% ditentukan oleh faktor lain.
- c) Persamaan regresi berganda untuk melihat besarnya pengaruh variabel kinerja karyawan/i adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uraian perhitungan peringkat pengaruh dan tingkat signifikansi variabel bebas, komunikasi (X1), kerjasama kelompok (X2), kepemimpinan (X3), dan hubungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) maka secara keseluruhan dapat diketahui tingkat pengaruh dan hubungan variabel sebagaimana tertera pada tabel 7 di bawah.

Tabel 7 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Variabel Bebas		Koef, Regresi	T hitung	Probabilitas
X1	Komunikasi	0.188	1.801	0.004
X2	Kerjasama kelompok	0.322	3.240	0.002
X3	Kepemimpinan	0.180	1.675	0.003
X4	Hubungan kerja	0.364	3.911	0.000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS. Versi 12

$$Y = 1,152 + 0,188X1 + 0,322 X2 + 0,180 X3 + 0,364 X4$$

Pengujian variabel independen (bebas) secara parsial berarti dilakukan dengan melihat beberapa aspek penilaian yaitu : nilai koefisien regresi , nilai probabilitas, nilai statistik t sebagai berikut :

- a. Variabel Komunikasi (X1)

Berdasarkan perhitungan regresi diatas di ketahui bahwa koefisien variabel Komunikasi (X1) adalah sebesar 0,188 Ini berarti apabila ada perubahan nilai komunikasi maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada peningkatan kinerja pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar,. Fonomena tersebut di atas berlaku jika diasumsikan bahwa semua variabel lain (kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan hubungan kerja) dianggap tetap.

- b. Variabel Kerjasama Kelompok (X2)

Berdasarkan perhitungan regresi diatas di ketahui bahwa koefisien variabel kerjasama (X2) adalah sebesar 0,322 Ini berarti apabila ada perubahan nilai kerjasama kelompok maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada peningkatan kinerja pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar,. Fonomena tersebut di atas berlaku jika diasumsikan bahwa semua variabel lain (komunikasi, kepemimpinan, dan hubungan kerja) dianggap tetap.

- c. Variabel Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan perhitungan regresi diatas di ketahui bahwa koefisien variabel kepemimpinan (X3) adalah sebesar 180 Ini berarti apabila ada perubahan nilai kepemimpinan maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada penurunan kinerja pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar,. Fonomena tersebut di atas berlaku jika diasumsikan bahwa semua variabel lain (komunikasi, kerjasama kelompok, dan hubungan kerja) dianggap tetap.

- d. Variabel Hubungan Kerja (X4)

Berdasarkan perhitungan regresi diatas di ketahui bahwa koefisien variabel hubungan kerja (X4) adalah sebesar 0,364. Ini berarti apabila ada perubahan nilai hubungan kerja maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada kenaikan kinerja pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar,. Fonomena tersebut di atas berlaku jika diasumsikan bahwa semua variabel lain (komunikasi, kerjasama kelompok, dan kepemimpinan) dianggap tetap.

Sesuai persamaan regresi linear berganda tersebut dapat di ketahui bahwa ternyata ke 4 (empat) variabel bebas tersebut terhadap peningkatan kinerja pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar. Adapun ke 4 (empat) variabel bebas tersebut adalah (komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan hubungan kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja.

Selanjutnya. Uji T Sebagaimana telah di kemukakan dalam teknik analisis uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat, signifikan atau tidak . Dalam pembuktian hipotesis kedua tersebut, pengujian di lakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing – masing variabel bebas dengan nilai t tabel 1,67 yang menggunakan derajat kesalahan 5 %

Adapun pengujian variabel – variabel bebas terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bengkel Pemeliharaan dan Perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar,. adalah sebagai berikut :

- a) Variabel komunikasi (X1), nilai t hitung = 1,801 dan t tabel = 1,67, maka t hitung > t tabel yang berarti memiliki pengaruh signifikan
- b) Variabel kerjasama kelompok (X2), nilai t hitung = 3.240 dan t tabel = 1,67, maka t hitung > t tabel yang berarti memiliki pengaruh signifikan
- c) Variabel kepemimpinan (X3), nilai t hitung = 1,67 dan t tabel = 1,67 maka t hitung > t tabel yang berarti memiliki pengaruh signifikan
- d) Variabel Hubungan kerja (X4), nilai t hitung = 3.911 dan t tabel = 1,67, maka t hitung > t tabel yang berarti memiliki pengaruh signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu 0,075, nilai signifikan yang diperoleh di diatas nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa kompetensi komunikasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila kompetensi komunikasi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja bengkel pemeliharaan dan perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar juga mengalami kenaikan.

Begini pula sebaliknya apabila kompetensi komunikasi menurun, maka kinerja karyawan juga menurun. Tingkat kompetensi komunikasi mempunyai sumbangsih terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,188 (nilai koefisien regresi).

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan teori-teori ataupun pendapat yang ada dan beberapa di antaranya telah dikemukakan.Kurniadi, K., Abd Rahim, H., & Parmitasari, R. D. A. (2024). mengatakan skill dan kompetensi akan berubah dari organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Gaya komunikasi merefleksikan nilai-nilai organisasi, di mana gaya yang agresif dan dominan akan mendukung nilai-nilai organisasi.

Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja.

Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja .Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter , maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing masing. Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan

mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Komunikasi memegang peran penting di dalam menunjang kelancaran aktivitas karyawan di perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik antara kompetensi kerjasama kelompok dengan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan tersebut masih di bawah 0,05, sehingga variabel kompetensi kerjasama kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika

kompetensi kerjasama kelompok meningkat maka kinerja karyawan bengkel pemeliharaan dan perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar juga meningkat. Jika yang terjadi adalah penurunan kompetensi kerjasama kelompok, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Tingkat kompetensi kerjasama kelompok memiliki sumbangan terhadap nilai turunnya kinerja karyawan sebesar 0,322 dengan terbukti adanya pengaruh kuat/signifikan antara kompetensi kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan, maka tentunya kompetensi ini harus mendapat perhatian baik dari karyawan maupun pihak perusahaan.

Teamwork merupakan sarana yang baik dalam menggabungkan talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu ketampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat team work lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brillian sekalipun (Papu, www.e-psikologi.com).

Perubahan dari kerja sendiri-sendiri menjadi kerja dalam tim menuntut para karyawan untuk bekerjasama dengan rekan lainnya, saling berbagi informasi menghadapi perbedaan-perbedaan dan memperkecil kepentingan pribadi demi kepentingan umum yang lebih besar. Tim yang memiliki kinerja tinggi dikarakteristikkan sebagai tim yang memiliki rasa saling percaya yang tinggi di antara anggotanya Jufri, R. R., Sahidu, H., Sos, S., Kom, S., Purnanengsi, L., Kom, S., ... & AP, M. (2024). Dalam dunia bisnis kerjasama kelompok sering kali merupakan solusi yang terbaik untuk mencapai kesuksesan. Kerjasama yang baik akan memudahkan menejemen dalam pendelegasikan tugas-tugas organisasi. Hariandja (2002) mengatakan pendekatan kerja kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja didasarkan pada pertimbangan bahwa sebuah kelompok dapat meningkatkan keterlibatan anggota dalam proses pelaksanaan produksi. Seperti telah dijelaskan di atas bahwa tingkat kompetensi kerjasama kelompok memiliki peranan 0,322 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerjasama kelompok mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kerjasama kelompok yang baik akan mendorong karyawan memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik antara kompetensi kerjasama kelompok dengan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai signifikan tersebut masih dibawah 0,05, sehingga variabel kompetensi kerjasama kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa jika kompetensi kerjasama kelompok menurun maka kinerja karyawan PT. Hadji Kalla juga meningkat. Jika yang terjadi adalah penurunan kompetensi kerjasama kelompok, maka kinerja karyawan juga turun.

Kompetensi kepemimpinan memiliki koefisien regresi -0,180 terhadap kinerja karyawan dan bernilai negatif. Kompetensi kepemimpinan karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang makin baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ellison, pada Oracle Corp, membuktikan perlunya kompetensi kepemimpinan strategis efektif sebagai daya saing yang strategis dan memperoleh keuntungan di atas rata-rata. Kepemimpinan strategis berfungsi multifungsional, terutama melibatkan pengelolaan orang lain dan membantu organisasi untuk menghadapi perubahan yang tampaknya berkembang secara eksponensial dalam lingkungan global dewasa ini. Lewat kepemimpinan strategis yang efektif, organisasi sanggup memanfaatkan proses manajemen strategis dengan sukses.

Besarnya pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan apa yang dikemukakan

Wasila, F., & Arifin, I. (2024). kepemimpinan masa mendatang cenderung mengarah pada teaching organization yang dapat mengantisipasi perubahan dan keanekaragaman KSAOs sumber daya manusia, sehingga meningkatkan kinerja dari perusahaan. Pemimpin yang sukses karena mampu bertindak sebagai seorang pengarah tugas, pendorong yang kuat dan berorientasi pada hasil , sehingga mendapatkan nilai kepemimpinan yang tinggi. Menurut Julianti, H. A., Usman, B., & Suhada, S. (2024), Kepemimpinan yang baik mempunyai karakteristik pribadi dan individu yang baik serta efisien, agar menghasilkan kemnafaatan dan kesejahteraan yang sangat dibutuhkan oleh umat manusia, sebab pemimpin yang buruk dan tidak efisien pasti menyebar banyak penderitaan dan penyakit sosial di tengah masyarakat luas.

Pengaruh Kompetensi Pengambilan Keputusan Secara Analisis Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SPSS, kompetensi pengambilan keputusan secara analitis terhadap kinerja karyawan signifikansinya 0,000, nilai signifikansinya masih di bawah 0,05. Sedangkan koefisien regresinya sebesar 0,364. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap penambahan kompetensi pengambilan keputusan secara analitis akan menaikkan kinerja karyawan. Rata-rata responden cenderung bekerja dalam tim (kelompok), sehingga pengambilan keputusan sering dilakukan secara musyawarah. Perbedaan pendapat mengenai sesuatu hal, sering diselesaikan dengan semangat kekeluargaan melalui musyawarah.

Selain dari itu orang-orang yang terlibat dalam hubungan kerja sama kelompok dituntut sikap dan perlakuan tertentu. Semua harus sadar dan sukarela walaupun dia sebagai pemimpin, di dalam proses pengambilan keputusan secara analitis harus memperhatikan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi.

Lombok, L. L. (2024) mengatakan hubungan industrial yang didasarkan atas semangat kerja sama tidak terbatas hanya pada pemberian kesempatan, kepada para karyawan untuk memberikan saran-saran tentang cara-cara kerja yang lebih efisien, efektif dan produktif. Hubungan tersebut mencakup semua segi kehidupan organisasional yang didasarkan atas berbagai prinsip seperti :

- a. Saling menghargai
- b. Saling menghormati
- c. Saling mendukung
- d. Berusaha menempatkan diri pada posisi pihak lain
- e. Melakukan tindakan untuk saling menguntungkan.

Pengaruh dari pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan demikian besar, maka seorang pimpinan selalu siap menghadapi kritik dan evaluasi terhadap keputusan yang dambil. Suatu keputusan yang diambil dapat dilakukan evaluasi untuk mengukur apakah hasil pengambilan keputusan oleh pimpinan baik atau jelek (Sunu, 1999).

Hasil penelitian kompetensi pengambilan keputusan secara analitis terhadap kinerja bernilai negatif, sesuai dengan teori yang ada diatas faktor kepemimpinan masih sangat dominan terhadap proses pengambilan keputusan yang dilakukan di perusahaan . Keputusan yang diambil sedikit mungkin memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan, kepentingan perusahaan lebih diutamakan.

Kesimpulan

Variabel kompetensi komunikasi, kompetensi kerjasama kelompok, kompetensi kepemimpinan dan kompetensi pengambilan keputusan secara analisis secara bersama-sama mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai mekanik bengkel pemeliharaan dan perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar. Variabel kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,188 dengan signifikansi 0,004. Variabel kompetensi kerjasama kelompok mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,322. Variabel kompetensi kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel pemeliharaan dan perbaikan Toyota PT. Hadji Kalla Makassar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,180, signifikansi 0,003. Variabel kompetensi pengambilan keputusan secara analisis mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,364 bernilai positif.

Referensi

- 1 Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82-93.
- 2 Agustina, N., Amalia, D. M., & Hidayat, S. (2025). Uji Coba Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale di PT X. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 100-108.
- 3 Asrianto, S. E., Mattarima, S. E., Ahmad, S. E., Imelda, F. U., SE, M., & Ishak, S. P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia:(Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja)*. Nas Media Pustaka.

- 4 Arahman, B. K., Hattab, S., & Ahsan, S. C. (2024). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 687-700
- 5 Endang Setyaningdiah, M. M., & Tajuddin, M. (2025). *Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Teknologi Digital*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- 6 Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media.
- 7 Febryana, K. N. (2025). *Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Pada Puskesmas Jenggawah Kabupaten Jember* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Jember).
- 8 Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media.
- 9 Hasmita, V., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 5(2), 559-572.
- 10 Jufri, R. R., Sahidu, H., Sos, S., Kom, S., Purnanengsi, L., Kom, S., ... & AP, M. (2024). *Perspektif Ergonomika Dan Psikososial Di Lingkungan Kerja: (Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3)*. Nas Media Pustaka.
- 11 Julianti, H. A., Usman, B., & Suhada, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tanjung Raja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 509-522.
- 12 Kurniadi, K., Abd Rahim, H., & Parmitasari, R. D. A. (2024). Urgensi Job Analysis Dalam Organisasi Islam: Pemahaman Dan Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(4), 735-74.
- 13 Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- 14 Majid, M. A. M. A., & Ghani, M. T. A. (2024). Penerokaan Elemen Bantu Mengajar yang menyokong Peningkatan Kemahiran Komunikasi Bahasa Arab dalam kalangan pelajar Sekolah Menengah di Daerah Setiu, Terengganu. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 17(1), 106-115.
- 15 Muktiarsih, A. Y., Wisudawanto, R., & Indreswari, E. P. (2025). Kajian Model Komunikasi Humas Pemerintah Daerah:(Studi Kasus Model Komunikasi Daerah Humas Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen pada Acara HUT Sragen Ke-278). *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 295-308.
- 16 Nurlinda, M., & Riyadi, S. (2025). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sarana Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5408-5417.
- 17 Siregar, N. S., Tantri, A., Lativah, H., & Maulana, M. R. (2024). Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*, 4(4), 189-196.
- 18 Sianturi, C. L., Jan, A. B. H., & Sendow, G. M. (2025). Implementasi Pengukuran Kinerja Pegawai Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai Di Kantor Kek Bitung. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(01), 365-371.
- 19 Simanungkalit, L. N. (2024). Bab 11 Evaluasi Program Di Institusi Pendidikan. *Evaluasi Pembelajaran*, 166.
- 20 Suwandi, A. (2025). *Teori dan Rancangan Organisasi*. Penerbit NEM
- 21 Qomariyah, E., Ramdan, D. S., Leilasariyanti, Y., Mardikawati, B., Heryyanoor, H., Supangat, S., ... & Annisa, N. N. (2025). *Manajemen Kinerja*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- 22 Pridayanni, M., & Andayani, K. V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 209-217.
- 23 Purba, S. D. C. P., Azhari, N. D., Sitorus, J. M., Siregar, K. G., & Yanti, E. D. (2025). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Telkom Akses Medan). *Jurnal Perubahan Ekonomi*, 9(1).

- 24 Rohyana, H., Subhan, H. M., Inayah, S., Jubaeli, I. A., Rahim, H. A., Munthe, B., ... & Kutoyo, M. S. (2025). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Cendikia Mulia Mandiri.
- 25 Wulan, H. S., & Sulandjari, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Manajemen Kinerja Baru Pada Perubahan Organisasi Di Cv. Candi Karya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 464708.
- 26 Wasila, F., & Arifin, I. (2024). Adaptive Learning Organizations (ALOs) Madrasah Aliyah Sistem Ma'had (Islamic Boarding School). *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(1), 67-90.
- 27 Wahyudi, M. A. T., Ali, M. H., Rosyadi, M. S. U., & Dardiri, M. (2023, November). Upaya Peningkatan Perilaku Organisasi Pada Organisasi Kepemudaan Desa Sumberejo Plandaan Jombang. In *Prosiding Seminar Nasional Sains, Teknologi, Ekonomi, Pendidikan dan Keagamaan (SAINSTEKNOPAK)* (Vol. 7, pp. 277-286).
- 28 Zhafira, A. (2025). *Analisis Penyebab Perilaku Agresif Pada Peserta Didik Di Smp Negeri* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).