**Jurnal Pustaka Cendekia Pendidikan**
Volume 04, No. 02, September – December 2026, pp. 3798- 3808
E-ISSN: 2988-7720
Website: https://pcpendidikan.org/index.php/jpcp

# Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri Cibubur Ciracas Jakarta Timur

Yulita Tolo [1], Pawit Winarto [2], Sari Maemunah [3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara
yulitatolo263@gmail.com

***Abstract***

This study aims to determine the influence of the independent variables human resource management and communication on employee performance (the dependent variable) at the Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri Orphanage. Sampling was conducted using a non-probability method with a saturated sampling technique. The study population consisted of 50 individuals, with a sample size of 50 respondents. Primary data were collected for this study using questionnaires. The collected data were analyzed using SPSS 25 software.The results of the study indicate that the human resource management variable (X1) has a partial, positive, and significant effect on employee performance (Y), with a calculated t-value of 5.633 > 2.011 and a significance value (α) of 0.000 (< 0.05).The communication variable (X2) also has a partial, positive effect on employee performance (Y), with a calculated t-value of 2.487 > 2.011 and a significance value (α) of 0.016 (< 0.05). These findings are supported by the simultaneous F-test results, which yielded a calculated F-value of 85.951 > 3.20 and a significance value (α) of 0.000 (< 0.05); consequently, the null hypothesis H0 was rejected and the alternative hypothesis Ha was accepted.

**Keywords**:Human Resource Management, Communication, Employee Performance

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri. Pengambilan sampel menggunakan metode non probabilitas dengan teknik sampel jenuh. Populasi penelitian ini berjumlah 50 dengan menggunakan sampel berjumlah 50 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS 25. Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukan variabel pengelolaan sumber daya manusia (XI) secara parsial berpengaruh positif dan signiifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,633> 2,011 serta nilai sig α yaitu sebesar 0,000< 0,05. Variabel komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,487>2,011 serta nilai sig α 0,016<0,05. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f simultan yang diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar 85,951> 3,20 serta nilai sig α yaitu sebesar 0,000<0,05, sehingga $H_0$ ditolak dan Ha diterima.

**Kata kunci :** Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2026 Yulita Tolo, Pawit Winarto, Sari Maemunah

✉Corresponding author: Yulita Tolo
Email Address: yulitatolo263@gmail.com (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara)
Received 19 Oktober 2026, Accepted 28 Oktober 2026, Published 16 November 2026

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah tingkat pencapaian dan efisiensi yang ditunjukan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di tempat dia bekerja. Kinerja karyawan diukur sejauh mana dia bisa melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tujuan dan hasil tertentu. Penelitian lain menyebutkan bahwa kinerja merupakan asil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Nugroho 2022).Kinerja karyawan adalah hasil sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Menurut Prawirosentono dalam (Harahap & Tirtayasa,2020) menyebutkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik apabila mereka dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sendiri merupakan hasil dari kerja keras seorang karyawan dalam satu periode tertentu, yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditentukan berdasarkan aturan perusahaan. Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan/keahilaian dan pengetahuan . Kemampuan/keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Menurut Kurniawan et al. (2018), terdapat lima elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, kuantitas dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kedua, kualitas hasil pekerjaan yang mencerminkan kesempurnaan. Ketiga, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Keempat, kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja. Dan kelima, kemampuan bekerja sama dalam tim. Maka, indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Sedangkan menurut Abidin A. Z dan Sasongko (2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.Ajimat (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang disebut dengan standar kerja.Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan kinerja adalah hasil kerja seseorang yang bisa diukur setelah menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan serta dengan tugas yang diberikan bisa dijalankan dengan baik.

Penelitian dilakukan Di Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri adalah sebagai lembaga sosial non-profit sangat bergantung pada kualitas kerja kinerja karyawanya untuk menjalankan misi pelayanan,di Kecamatan Ciracas, Kelurahan Cibubur,Kota Jakarta Timur yang berdiri sejak 27 Maret 2007 dan telah terakreditasi B.Namun dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan seperti kurangnya komunikasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal. Oleh karena itu diperlukan kajian yang mendalam mengenai pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dilembaga ini.

Berdasarkan Hasil opservasi yang telah dilakukan di Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri di peroleh informasi bahwa sebagian besar karyawan Panti Asuhan Pelyanan Kasih Bhakti Mandiri mengeluh soal gaji yang belum memuaskan.Masih terdapat karyawan panti asuhan yang tinggal diluar yang sering pulang tidak sesuai dengan jam kerja atau bekerja dihari libur karena masih harus menyelesaikan pekerjaan terkait di Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui data dan tingkat kinerja karyawan dan Karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri Cibubur dengan cara kuisioner 50 karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri Cibubur.

Tabel 1 . Penilaian Kinerja Karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri Periode 2023-2024

| No | Aspek kinerja | Target kinerja | Pencapaian kerja | | | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 1. | Kualitas Kerja | 100% | 55% | 58% | 60% | Hasil kerja kurang rapi |
| 2. | Kuantitas kerja | 100% | 56% | 59% | 61% | Pencapaian belum optimal |
| 3. | Ketepatan waktu | 100% | 54% | 57% | 60% | Masih sering terlambat |
| 4. | Tanggung jawab | 100% | 58% | 60% | 62% | Tanggung jawab belum konsisten |
| 5. | Disiplin kerja | 100% | 53% | 56% | 58% | Kehadiran belum stabil |
| 6 | Kerja sama | 100% | 57% | 60% | 62% | Partisipasi tim rendah |
| 7 | Inisiatif kerja | 100% | 52% | 55% | 57% | Menunggu perintah |
| 8 | Komitmen kerja | 100% | 56% | 58% | 60% | Komitmen masih lemah |
| 9 | Kejujuran | 100% | 60% | 62% | 64% | Cukup perlu pembinaan |
| 10 | Pelayanan kerja | 100% | 54% | 56% | 58% | Pelayanan belum maksimal |
| 11 | Kemampuan komunikasi | 100% | 55% | 57% | 59% | Komunikasi kurang jelas |
| 12 | Kepedulian sosial | 100% | 53% | 55% | 57% | Kurang empati |
| 13 | Penggunaan waktu kerja | 100% | 56% | 58% | 60% | Waktu kerja belum optimal |
| 14 | Pemecahan masalah | 100% | 52% | 54% | 56% | Kurang inisiatif solusi |
| 15 | Pelayanan anak asuh | 100% | 55% | 57% | 59% | kurang perhatian |

Sumber: panti asuhan pelayanan kasih bhakti mandiri

besar seperti kualitas kerja, inisiatif, dan pemecahan masalah masih berada pada pencapaian Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri tahun 2023 menunjukan nilai terendah dibandingkan tahun berikut sebagian 52%-58% sehingga karyawan belum mampu bekerja secara optimal sesuai target organisasi sehingga kurang nya evektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan belum optimalnya komunikasi kerja. Tahun 2024 terjadi peningkatan kinerja secara bertahap, nilai pencapian kinerja karyawan 54%-62% yang menunjukan adanya perubahan dibandingkan tahun sebelumnya, peningkatan ini dilihat dari tanggung jawab, kerja sama dan kejujuran meskipun demikian pencapian tersebut masih belum memenuhi target kerja yang

di tetapkan perusahaan, sehingga kinerja karyawan masih tergolong cukup namun belum optimal. Dan tahun 2025 kinerja karyawan kembali mengalami peningkatan dengan nilai pencapian kinerja karyawan 56%-64% seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan komitemen kerja menunjukan perkembangan yang lebih baik di bandingkan tahun 2023 dan 2024, namun demikian dengan target kerja 90-100%, sehingga pencapian kinerja karyawan masih menunjukan kesenjangan, sehingga perlu dilakukan perbaikan kelanjutan. Dalam hal ini Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri berupaya meningkatakan kinerja karyawan dengan mengadakan evaluasi setiap bulan dan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta komunikasi kerja yang lebih baik agar kinerja karyawan dapat mencapai target yang di harapkan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. SDM adalah sekelompok individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan potensi yang dapat dikembangkan untuk mendukung tujuan organisasi. (Sutrisno, 2021) menjelaskan bahwa SDM merupakan kekuatan strategis yang harus dikelola secara tepat agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas organisasi. Dengan kata lain, SDM yang tidak hanya dipandang sebagai pekerja, tetapi sebagai aset bernilai tinggi, perlu mendapatkan perhatian dari sisi pengelolaan, pengembangan, dan kesejahteraannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup perekrutan dan pelatihan, tetapi juga bagaimana lembaga mengembangkan, memotivasi, serta mempertahankan karyawan agar mampu bekerja dengan optimal. SDM yang dikelola dengan baik akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada anak asuh. Menurut Hasibuan (2019), pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai.Untuk mendapoatkan sistem yang terstruktrur di dalam sebuah Lembaga atau perusahaan maka di butuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

Menurut penelitian terdahulu S Anugrahini irawati, Bambang Sudarsono , Lela Lestari (2017), Pujianti Cahyono,Rafiuddin (2023), wahyu pramono hadi (2024), Irsyadul Ibad (2024), Panut Anwarudin, M Sofyiuddin (2024) menyatakan bahwa pengelolan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian Agus Rohmat Hidayat, Aurelia Widya Astuti (2024), Muhamad Prasetiyo Wibowo, Fitri Kartika, Sriwati Nasution, Fauzan Azim, Abdul Rahsid M.S (2023) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2020), menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dessler menekankan bahwa manajemen SDM tidak hanya melibatkan administrasi, tetapi juga mencakup pengembangan strategis untuk memaksimalkan potensi manusia yang dimiliki oleh perusahaan.Dalam praktiknya, masih sering ditemukan bahwa di

lembaga sosial seperti panti asuhan, aspek pengelolaan SDM dan komunikasi belum mendapatkan perhatian optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang sederhana, serta pola komunikasi yang belum terarah dengan baik. Akibatnya, kinerja karyawan belum mencapai tingkat yang maksimal, yang terlihat dari menurunnya disiplin kerja, rendahnya motivasi, dan kurangnya inovasi dalam pelayanan terhadap anak asuh.

Selain Sumber Daya Manusia variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu Komunikasi juga merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.Komunikasi adalah pemindahan informasi dari satu pihak kepada pihak lain.Malau (2018).Dalam hal ini komunikasi sangat dibutuhkan untuk perusahaan dalam berbagai pekerjaan untuk memunculkan sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan salah satunya adalah keterbukaan dari atasan dalam hal ini Suster sebagai pimpinanan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri.

Komunikasi sangat dibutuhkan untuk perusahan untuk memunculkan sikap dan pengetahuan salah satunya keterbukaan dari atasnya. Atasan yang berani memberikan kepercayaan pada karyawannya akan membentuk rasa percaya diri dan kemampuan untuk mengembangkan keahlianya serta karyawan memikirkan untuk melakukan yang terbaik.(Nisa, Rooswidjajani & Fristin 2018:199) menyatakan bahwa Komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dari satu orang ke orang lain dalam bentuk informasi dan pesan. Komunikasi adalah kegiatan yang dilakukan manusia untuk menyampaikan isi pesannya kepada manusia lain untuk mencapai tujuan tertentu(Karyaningsih, 2018).

Menurut (Ong Chon Hee, et.al 2019) Manusia menggunakan komunikasi sebagai saluran untuk berinteraksi satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan untuk mencapai kinerja berkualitas tinggi dan menjaga hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Kepercayaan di antara karyawan dapat dibangun jika semua orang meluangkan waktu untuk menyampaikan komunikasi yang jelas.Mangkunegara,(2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi,ide,pengertian seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.DeVito (2021) menyatakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh oleh gangguan (noise) terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Menurut hasil penelitian terdahulu Audy Maulana, Ira Puspitadewi, Septy Holisa (2025), Ervin Nora Susanti, Rafi Alamin, Sri Langgeng Ratna Sari (2021), Aldini Kartika Wati, Mariana Puspa Dewi (2025), Ambarwati Ambarwati Sri Sundari, Marisi Pakpahan (2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian Wulan Purnama Sari, Dian Astri Indrayanti, Nurul Laili Fittriya (2019), Husni Adam Najati, Andi Heru Susanto (2022) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan penedkatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja karyawan panti asuhan pelayanan kasih bahkti mandiri penelitian dilakukan di panti asuhan pelayanan kasih bahkti mandiri, Jl. Abudlrahman No. 14 Cibubur, Ciracas, Jakarta Timur. Pada april-juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri Cibubur, Ciracas, Jakarta Timur dengan jumalah responden 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Teknink nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus). Sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisisis menggunakan SPSS 25. Analisi data meliputi analisi deskkriptif, uji validitas, dan relibilitas, uji asumsi klasik, analisi regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji korelasi dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN DISKUSI

### Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakn secara optimal dan meningkatkan kemampuan, motivasi, disipilin dan produktivitas karyawan. Dalam hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga mendukung hipotesis yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri’’. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 5,633 yang lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 2,011 (5,633>2,011) serta nilai sig α sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,05(0,000<0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitan yang dilakukan sebelumnya Miranda Fahriani, Khairuddin Lubis, Yurmaini Yus (2023), Bagus Oka Mahadiputra, Noni Antika Khairunnisah (2023), Indra H. Rintjap William A. Areros Sofia A.P. Sambul (2021), Rsyadul Ibad , M. Abbas Sastrodiputro , Muhammad Alkiromwildan (2025), S. Anugrahini Irawati,Bambang Sudarsono, Lela Lestari (2020), S Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono, Lela Lestari (2017), Pujianti, Chahyono, Rafiuddin (2023**),** Pujianti Cahyono,Rafiuddin (2023), wahyu pramono hadi (2024), Irsyadul Ibad (2024) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasaarkan hasil penelitian Virene M.S Rawis, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas (2021), dan Gabriel Koroh, Aneke Yolly Punuindoong (2025) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bereperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri.

**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri**

Komunikasi bereperan penting dalam mendukung pelaksanaan aktivitas organisasi, melalui komunikasi yang efektif, informasi maupun umpan balik dapat disampaikan dengan jelas sehingga memudahkan seseorang dalam memahami tugas. Dalam hasil penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri "terdapat pengaruh positif dan signifikan pada komunikasi terhadap kinerja karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri''. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,487 yang lebih besar dari pada nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,011 (2,487>2,011) serta nilai sig α sebesar 0,016 yang lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,05 (0,016<0,05) dengan demikian $H_0$ ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ambarwati Ambarwati Sri Sundari , Marisi Pakpahan (2025) Audy Maulana, Ira Puspitadewi, Septy Holisa (2025), Ervin Nora Susanti, Rafi Alamin, Sri Langgeng Ratna Sari (2021), Aldini Kartika Wati, Mariana Puspa Dewi (2025) menunjukan bahwa komunikasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Amany Ashilah Purnama Syarif Alqadri, Muhamad Idris, Muhamad Kafrawi Yunus (2025) dan Siti Syahla Nabillah, Herminda, Marhalinda ( 2025) menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

**Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung hipotesis ketiga yaitu "terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja karyawan panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji f simultan di peroleh nilai sebesar $f_{hitung}$ (85,951 >3,20) serta nilai sig α yang sebesar (0,000<0,05) sehingga $H_0$ ditolak dan Ha diterima yang berarti pengelolaan sumber daya manusia secara bersama-sama(simultan) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Wulan Purnama Sari, Dian Astri Indrayanti, Nurul Laili Fitriya (2019), S Anugrahini Irwati, Bambang Sudarsono, Lela Lestari (2019), Aldini Kartika Wati, Mariana Puspa Dewi (2025), Egi Bastian,Kartin Aprianti, Ikbal Irawan (2025) menunjukan pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan nilai R 0,866 menunjukan bahwa variabel pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien korelasi yang positif menunjukan bahwa hubungan yang terjadi bersifat searah, sehingga

semakin baik pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dan di peroleh nilai R Square($R^2$) sebesar 0,785. Hal ini menunjukan bahwa 78,5% variabel independen pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Sementara itu, 21,5% sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bahkti Mandiri untuk terus di pertahankan dan ditingkatkan melalui peningkatan disiplin, tanggung jawab, serta kualitas pelaksanan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis tabel kuesioner " setiap karyawan di berikan kepercayaan untuk mengasuh tujuh anak serta memenuhi kebutuhan mereka selama 24 jam sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan'' memperoleh nilai rata-rata 4,14 oleh karena itu pihak panti di sarankan untuk terus memberikan dukungan, pembinaan dan pengawasan kepada karyawan agar mampu menjalankan tanggung jawab tersebut secara konsisten serta tetap menjaga kualitas pelayanan kepada anak asuh. Selain itu hasil analisi tabel kuesioner " karyawan menyelesaikan tugas administrasi maupun pelayanan sesuai dengan waktu yang ditentukan'' juga memperoleh nilai rata-rata 4,14 oleh karena itu pihak panti disarankan untuk mempertahankan kedisiplinan dalam penyelesain pekerjaan tepat waktu melalui aturan jadwal kerja yang baik, pembeagian tugas yang jelas serta evaluasi kerja secara berkala. Dengan demikian kualitas pelayanan dan efektivitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Abidin, A. Z. & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(1), 194–207. https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91

Aini, Octavia Nurul. 2021. "Pengaruh Coaching Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT. POS Indonesia Bandung." Proceeding of Management8 (4): 3454–62.

Alfiah, Siti, Junengsih Junengsih, and Widya Lelisa Army. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPG & SPB Pada PT Tirtakencana Tatawarna Karawang." Jurnal Minfo Polgan 14.2 (2025): 2011-2019.

Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 08-21.

Astuti, S. 2018. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap KinerjaKaryawan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit. Jurnal Fokus Bisnis. 17 (01): 13-21

Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1). Pustaka Aksara.

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business, 1(1), 29-34.

Hamsaturrahman, H. (2023). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan nilai pendidikan islam dan pendidikan karakter santriwan Pondok Pesantren Mu'allimin Muhammadiyah Narmada Lombok Barat (Doctoral dissertation, UIN Mataram).

Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Kinerja 19(2): 522–26.

Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. In Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan (Vol. 21, Issue 1).

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Iskandar, Dhany. "Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan." Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia 12.1 (2018): 23-31.

Larasati Sri. (2018). Managemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Depublish.

Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 4(1), 27-37.

Magdalena, D. C., & Aprianto, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 3(3), 701-714.

Nasution, N. A. (2022). Analisis Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal (Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sains).

Nurdiana, A. (2023). Peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di stai siliwangi garut. Jurnal Ekonomi Utama, 2(3), 278-286.

Nurhana, D. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai di UPTD Puskesmas Padureso) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810-817.

Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(2), 1385-1393.

Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(2), 1385-1393.

Patminingsih, A. (2020). Zakat Dan Sumber Daya Manusia bagi Kesejahteraan Mustahiq.

Putra, Y D, &Sobandi,A.(2019).Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.

Rahardjo, D. A. S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agus Teknik.

Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Riyanto, Agustinus. 2018. "Pengelolaan Panti Asuhan Sanma Pasang Surut: Metode Pendampingan Anak." Jurnal Abdimas Musi Charitas2 (1): 22–26.

Robbins, S. P. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan.

Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Rosadi, M. R., Ayub, D., & Fitrilinda, D. (2022). Pengaruh Konsep Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Perangkat Desa. Jurnal Kewarganegaraan, 6(1), 519-527.

Sihaloha, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.

Sagala, S. (2023). Manajemen Pendidikan: Administrasi dan Pengelolaan Sumber Daya dalam Pendidikan. Education Achievement Journal.

Shinta, Dessy (2020) Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Skripsi Thesis, Prodi Manajemen.

Sihotang, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian. Nilacakra.

Susan Eri. Managemen Sumber Daya Manusia. Andara: Jurnal Managemen Pendidikan Islam, Vol 9. No 2, 2019

Syam, M., & Syafitri, H. M. D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusiadi Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone. YUME: Journal of Management, 7(3).

Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). the Effect of Communication Skills Emotional Intelligence on Employee Performance. Anterior Jurnal, 22(2), 94–100.

Terry.R.George. (2018). Dasar – Dasar Managemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tyasari, I. R., Fauzi, R. U. A., & Dessyarti, R. S. (2022, October). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Studi Kasus Pada Cv. Berkah Konveksi Di Kota Madiun. In SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 4).

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah), 5(1), 835-853.

Wafa, W., Wasliman, I., Sukandar, A., & Pd, M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan Agama Islam. Penerbit Adab.

Wafa, Wafaul, et al. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan Agama Islam. Penerbit Adab, 2020.

WAFA, Wafaul, et al. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan Agama Islam. Penerbit Adab, 2020.

Wahyu, P. H. (2024). PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEMAJUAN OPTIK (Doctoral dissertation, ARO GAPOPIN).

Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(2), 1245–1257.

Winata, Reihan Arya. (2023). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bandar Sumatra Indonesia. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.

Kurniawan, A., Putra, B., & Sari, C. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 45–56.

Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera. ISBN 978-623-5950-884.