

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SUCOFINDO CABANG SURABAYA

Chintia Faza Minazmi¹, Drs. Kridha Hery Gunawan, MM²

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Email fazachintia9@gmail.com , kridho@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan yakni variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi dengan variabel terikat Kinerja Pegawai pada PT. Sucofindo Cabang Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 pegawai seluruh pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji Asumsi Klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji F atau simultan variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine partially or simultaneously, namely the variables of Competence, Organizational Culture and Communication with variables related to Employee Performance at PT. Sucofindo Surabaya Branch. The number of samples used in this study was 80 employees of all employees of PT. Sucofindo Surabaya Branch through the distribution of questionnaires using quantitative data types. The method in this study uses Validity Test, Reliability Test and Classical Assumption Test, data analysis is carried out with Multiple Linear Regression Analysis, while hypothesis testing techniques use t Test and F Test. The results showed that the Competency variable partially had a significant effect on Employee Performance, the Organizational Culture variable partially had a significant effect on Employee Performance, Communication partially had a significant effect on Employee Performance. Test F or simultaneous variables of Competency, Organizational Culture and Communication have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan telah dibentuk dengan tujuan mencapai target bersama. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tercermin dari prestasi perusahaan, yang tak terlepas dari kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang mempunyai potensi untuk memberi pelayanan yang memuaskan tentunya dicari disetiap perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas, tetapi perusahaan lebih mengutamakan kinerja pegawai dalam proses pencapaiannya. Untuk mencapai kinerja terbaik dalam perusahaan, dapat dinilai dari prestasi kerja yang telah dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para pegawai, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Mahsun (2016:25) "Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang terkandung dalam perencanaan strategi suatu organisasi". Maka dari itu kinerja adalah evaluasi terhadap sejauh mana kegiatan, program, atau kebijakan dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang terdapat dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Kompetensi. Menurut Sedarmayanti et al. (2020:87) Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, sifat, perilaku dan keterampilan yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja terbaik yang diinginkan. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah Budaya Organisasi. Menurut Syarief (2020:5) Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan serta di kembangkan secara berkesinambungan dan berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor selain Kompetensi dan Budaya Organisasi yang bisa meningkatkan kinerja pegawai yaitu Komunikasi. Menurut Ansory & Indrasari (2018:140) Dengan komunikasi yang baik semua pekerjaan, semua tanggung jawab pekerjaan, hubungan antar pegawai dan hubungan antar bawahan kepada atasan bisa berjalan seimbang dinamis yang baik.

BERDASARKAN PENCAPAIAN KINERJA (NKI)

ATRIBUT	SUCOFINDO (n=2892)	TAHUN 2022		
		Tinggi (n=1544)	Sedang (n=518)	Rendah (n=7)
Goals & Objectives	90,82%	91,32%	91,60%	78,57%
Pay & Benefit	61,27%	62,14%	66,57%	70,83%
Talent Management & Development	61,83%	62,46%	60,08%	60,00%
Performance Management	65,84%	68,22%	60,09%	57,14%
Change Management	77,67%	78,17%	78,44%	52,38%
Immediate Manager	77,72%	78,76%	73,29%	61,90%
Collaboration & Teamwork	77,73%	78,89%	77,09%	61,90%
Well Being & Respect	78,16%	78,99%	79,09%	66,67%
Customer First	90,38%	91,23%	89,19%	80,95%
Empowerment	80,63%	82,21%	79,68%	64,29%
Leadership	80,87%	81,33%	80,76%	61,90%
Operational Efficiency	91,04%	92,26%	90,54%	85,71%
Integrity & Social Responsibility	90,36%	91,56%	90,60%	80,95%
Energized	86,98%	88,02%	86,39%	78,57%
Enabled	80,95%	82,25%	80,50%	78,57%
Engaged	84,52%	85,86%	85,97%	80,95%
Employee Engagement Index	78,51%	79,57%	77,98%	68,84%

■ Skor > Target Korporat (79%), "Agar dipertahankan"
■ Skor < Target Korporat (79%), "Sangat perlu perhatian untuk ditingkatkan"

Sumber : PT. Sucofindo Cabang Surabaya, 2023

Gambar 1. Tabel Pencapaian Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan secara umum pegawai dengan hasil pencapaian kinerja “sedang” dan “rendah” masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Target yang ditetapkan perusahaan adalah 79% sedangkan pencapaian kinerja “sedang” dan “rendah” masih dibawah 79%. Situasi ini menunjukkan perlunya evaluasi yang mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja. Dalam penelitian ini, fokus pada faktor untuk meningkatkan kinerja seperti Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya. Dengan demikian, berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompetensi (X1)

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kemampuan ini bersumber dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Menurut Haeranah (2022) Kompetensi merupakan kemampuan atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan, membantu dalam melaksanakan tugasnya dalam tempat kerja pada situasi tertentu yang harus dimiliki pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan, ketrampilan, sikap dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Kompetensi dapat mengacu pada kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu dalam berbagai bidang kehidupan seperti pendidikan, karier atau kehidupan pribadi. Menurut Wibowo (2014:272) berpendapat terdapat 5 indikator dalam mengukur Kompetensi: (1) Motif, (2) Sifat, (3) Konsep Diri, (4) Pengetahuan, (5) Keterampilan.

Budaya Organisasi (X2)

Menurut Robbins (2015:355) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diadopsi dan dibagikan oleh para anggota suatu organisasi. Budaya ini membedakan organisasi tersebut dari yang lain, menciptakan identitas unik, dan memberikan pedoman bagi perilaku dan interaksi di dalamnya. Menurut Hanny & Adiputra (2020) Budaya Organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai-nilai mendasar yang dianut oleh anggota organisasi. Hal ini memengaruhi perilaku mereka dan cara mereka menangani situasi didalam perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan Budaya Organisasi adalah serangkaian nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, perilaku dan ciri khas suatu organisasi. Komunikasi, kolaborasi, menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan merupakan unsur dari Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah sebuah gambaran jiwa dari suatu organisasi dan menciptakan cara kerja dan semangat di dalamnya.

Menurut Robbins (2015:355) terdapat 8 indikator Budaya Organisasi: (1) Inovasi, (2) Pengambilan Risiko, (3) Perhatian, (4) Orientasi Hasil, (5) Orientasi Orang, (6) Orientasi Tim, (7) Keagresifan, (8) Stabilitas.

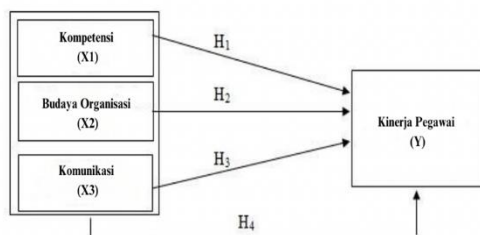
Komunikasi (X3)

Menurut Asir et al. (2022:4) Komunikasi adalah rangkaian proses dimana ide dan konsep dipertukarkan diantara individu atau antara organisasi dan individu. Ini mencakup penyampaian pesan dari pengirim berupa ide atau informasi. Menurut Darmasaputra & Sudibya (2019) Komunikasi adalah tindakan yang mengakibatkan orang lain memahami suatu konsep. Dengan kata lain, komunikasi merupakan proses mengalihkan informasi, gagasan atau makna dari satu individu kepada yang lain dengan harapan bahwa penerima dapat memahaminya sesuai dengan maksud yang dimaksudkan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi, pikiran, ide atau pesan antara individu atau kelompok. Komunikasi sangat penting dalam kehidupan, termasuk dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam hubungan pribadi, bisnis, pendidikan dan organisasi. Menurut Afandi (2018:64) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator Komunikasi: (1) Bijaksana, (2) Kesopanan, (3) Kata yang tepat, (4) Bahasa sopan dan halus.

Kinerja Pegawai(Y)

Menurut Chaerudin et al., (2020) Kinerja merupakan prestasi pegawai yang hasil kerjanya dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh melalui tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Bintoro & Daryanto (2017:6) Kinerja merupakan prestasi seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan mencapai hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2013:75) menyebutkan bahwa terdapat indikator dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu (1) Kualitas hasil kerja, (2) Kuantitas hasil kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kerja sama, dan (5) Inisiatif.

Hipotesis



Gambar 2. Kerangka Konseptual

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya.
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

H4 : Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *asosiatif casual* yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, dimana kuesioner yang dibagikan kepada responden lalu dianalisis menggunakan program SPSS versi 26.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data dan penafsiran terhadap data tersebut yang berasal dari jawaban responden atas item pernyataan kuisoner. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer, merupakan data yang didapatkan atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti berasal dari pegawai serta pimpinan PT. Sucofindo Cabang Surabaya sesuai dengan Variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya berjumlah 80 Pegawai. Sedangkan, sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, yang mana semua anggota populasi (80 Pegawai) dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisoner yaberisi item pernyataan. Penyebaran kuisoner yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 80 responden yang merupakan pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya. Pengumpulan data ini menggunakan pengukuran instrumen dengan Skala *Likert*, tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala *likert* ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) dengan nilai angka 5, Setuju (S) angka 4, Netral (N) angka 3, Tidak Setuju (TS) angka 2, serta Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai angka 1.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta koefisien determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,604	0,2199	0.000	Valid
	X1.2	0,658	0,2199	0.000	Valid
	X1.3	0,607	0,2199	0.000	Valid
	X1.4	0,750	0,2199	0.000	Valid
	X1.5	0,694	0,2199	0.000	Valid
	X1.6	0,551	0,2199	0.000	Valid
	X1.7	0,780	0,2199	0.000	Valid
	X1.8	0,727	0,2199	0.000	Valid
	X1.9	0,596	0,2199	0.000	Valid
	X1.10	0,689	0,2199	0.000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,565	0,2199	0.000	Valid
	X2.2	0,692	0,2199	0.000	Valid
	X2.3	0,653	0,2199	0.000	Valid
	X2.4	0,651	0,2199	0.000	Valid
	X2.5	0,640	0,2199	0.000	Valid
	X2.6	0,609	0,2199	0.000	Valid
	X2.7	0,688	0,2199	0.000	Valid
	X2.8	0,617	0,2199	0.000	Valid
	X2.9	0,662	0,2199	0.000	Valid
	X2.10	0,536	0,2199	0.000	Valid
	X2.11	0,582	0,2199	0.000	Valid
	X2.12	0,603	0,2199	0.000	Valid
	X2.13	0,687	0,2199	0.000	Valid
	X2.14	0,651	0,2199	0.000	Valid
	X2.15	0,420	0,2199	0.000	Valid
Komunikasi (X3)	X3.16	0,351	0,2199	0.001	Valid
	X3.1	0,589	0,2199	0.000	Valid
	X3.2	0,613	0,2199	0.000	Valid
	X3.3	0,671	0,2199	0.000	Valid
	X3.4	0,615	0,2199	0.000	Valid
	X3.5	0,559	0,2199	0.000	Valid
	X3.6	0,600	0,2199	0.000	Valid
	X3.7	0,710	0,2199	0.000	Valid
X3.8	0,603	0,2199	0.000	Valid	

	Y.1	0,468	0,2199	0.000	Valid
Kinerja (Y)	Y.2	0,665	0,2199	0.000	Valid
	Y.3	0,543	0,2199	0.000	Valid
	Y.4	0,700	0,2199	0.000	Valid
	Y.5	0,602	0,2199	0.000	Valid
	Y.6	0,648	0,2199	0.000	Valid
	Y.7	0,668	0,2199	0.000	Valid
	Y.8	0,563	0,2199	0.000	Valid
	Y.9	0,565	0,2199	0.000	Valid
	Y.10	0,610	0,2199	0.000	Valid

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini ketika $df = (N-2) = 78$ dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,2199. Setiap butir pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X3), Komunikasi (X3), dan Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dan nilai signifikan pada hasil uji $<$ 0,05 sehingga variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,859	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,877	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel independen dan dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23521844
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.044
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah berdistribusi normal karena nilai di signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

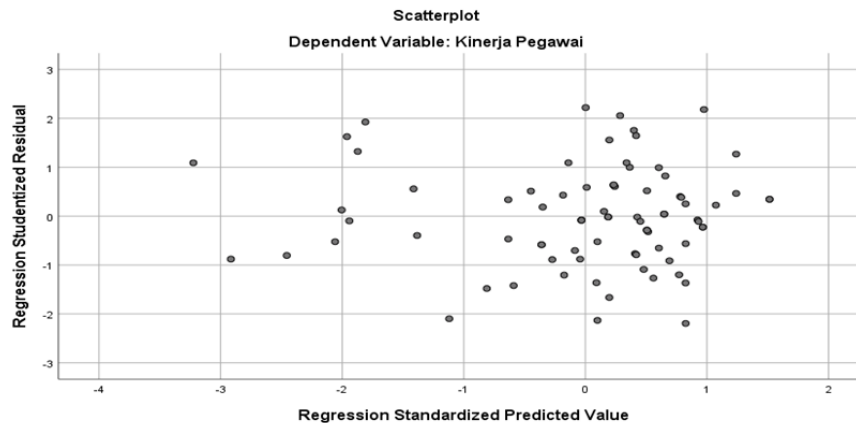
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	0,171	5,851
	Budaya Organisasi	0,262	3,824
	Komunikasi	0,150	6,667
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui nilai pada variabel independen penelitian tersebut menunjukkan nilai dari VIF (<) 10 sedangkan untuk nilai *tolerance* (>) 0,10. Sehingga disimpulkan, dalam penelitian ini tidak ada gejala atau bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.025	1.449		1.397	.167
	Kompetensi	.184	.068	.214	2.725	.008
	Budaya Organisasi	.185	.040	.297	4.672	.000
	Komunikasi	.593	.101	.493	5.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

$$Y = 2.025 + 0.184 X_1 + 0.185 X_2 + 0.593 X_3$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan dan disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 2.025, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y). Apabila Kompetensi (X1), Budaya

Organisasi (X2) dan Komunikasi (X3) dalam keadaan konstan, maka besarnya tingkat Kinerja Pegawai (Y) adalah 2.025.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) menunjukkan angka sebesar 0,184, yang berarti bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila Kompetensi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,184.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan angka sebesar 0.185, yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,185.
4. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X3) menunjukkan angka sebesar 0,593, yang berarti bahwa Komunikasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila Komunikasi (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.593.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Variabel Komunikasi (X3) merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Surabaya, yang mana dibuktikan dengan hasil Beta tertinggi yaitu 0.593.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.025	1.449		1.397	.167
	Kompetensi	.184	.068	.214	2.725	.008
	Budaya Organisasi	.185	.040	.297	4.672	.000
	Komunikasi	.593	.101	.493	5.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

Tingkat signifikan yang digunakan 5% maka rumus yang digunakan $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$
 $t = t(0,025;76) = 1,991$. Pengambilan keputusan dari hasil uji pada tabel di atas sebagai berikut:

1. Pengujian Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,725 > t tabel 1,991 dan besarnya nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Maka dapat

disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_1 , hal ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $4.672 > t$ tabel 1,991 dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_2 , hal ini membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengujian Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $5.877 > t$ tabel 1,991 dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_3 , hal ini membuktikan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1383.952	3	461.317	290.870	.000 ^b
	Residual	120.535	76	1.586		
	Total	1504.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai F tabel diketahui F hitung 290.870 sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah: $f(k;n-k) = f(3;77) = 2,72$. Pengambilan keputusan berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $290,870 > F$ tabel 2,72 dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.917	1.259

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber : Data SPSS 26 Koefisien Determinasi (2023)

Berdasarkan hasil uji determinasi di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R-Square diperoleh sebesar 0,917 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 91,7% Kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komunikasi (X3). Sedangkan sisanya dari 100% yaitu 8,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model yang diteliti seperti misalnya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,725 > t tabel 1,991 dan besarnya nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_1 hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis 1(H_1) Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” oleh Rosmaini, Hasrudy Tanjung tahun 2019. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4.672 > t tabel 1,991 dan besarnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_2 , hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis 2(H_2) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang” oleh Reffi

Oktavia dan Jhon Fernos tahun 2023. Hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 5.877 > t tabel 1,991 dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_3 , hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis 3(H_3) Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka” oleh Yenni Hartati, Sri Langgeng, Ervin Nora tahun 2020. Hasil penelitian ini secara parsial Komunikasi pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh F hitung 290.870 sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah: $f(k;n-k) = f(3;77) = 2,72$. Pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $290,870 > F$ tabel 2,72 dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan H_0 ditolak dan H_4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 4 (H_4) Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas” oleh Rahmadani, Setianingsih dan Zaki tahun 2022. Dan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan” oleh Haeranah tahun 2022. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai "Pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada PT. Sucofindo Cabang Surabaya". pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sucofindo Cabang Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sucofindo Cabang Surabaya.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan mempertahankan Kompetensi dengan memperhatikan Konsep diri atau keyakinan pada pegawai, Konsep diri yang positif dapat meningkatkan kepercayaan diri pada pegawai. Perusahaan juga harus terus mendukung pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja.
2. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan Budaya Organisasi dengan meningkatkan inovasi, pengambilan risiko dan perhatian untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan. Perusahaan juga seharusnya memprioritaskan orientasi hasil atau pencapaian hasil kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Diharapkan Perusahaan terus meningkatkan dan mempertahankan komunikasi dengan bijaksana, sopan dan menggunakan kata yang tepat yang terjalin antara atasan dan bawahan agar penyampaian intruksi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian, serta sebagai bahan masukan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: ZANAFA PUBLISHING
- Al Fadjar Ansory, & Meithana Indrasari. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia Pustaka.
- Asir, M., Mulyono, S., Nurul Husna, A. I., Adhitama, S., T Susila, Y., Ariyanto, A., Sri Hardiningrum, L., Yustina Mart, C., Falimu, F., Umiyati, H., Sumelvia Dewi, A., Marina Widodo, R., Ranggana Putra, A., Hastutik, S., & Miati, I. (2022). *Komunikasi Bisnis*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Grava Media.
- Chaerudin, A., Rani, H. I., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia*. CV Jejak.

- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>
- Haeranah. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 02(02), 247–256.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–221.
- Mahsun, M. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik . BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti, Komariah, A., Achmad Kurniady, D., & Sufianty Zafar, T. (2020). Membangun dan Mengembangkan Human Capital Unggul Melalui Pendidikan, Kinerja, dan Produktivitas Kerja di Era Industri 4.0 / Sedarmayanti. PT Refika Aditama.
- Syarief, F. (2020). BUDAYA ORGANISASI DAN KEWIRAUSAHAAN. Yayasan Barcode.