

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, KEMAMPUAN
KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GAYATRI LINTAS NUSANTARA KAB. TULUNGAGUNG**

Aldini Kartika Wati¹, Mariana Puspa Dewi^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
Email: aldinikartika59@gmail.com¹, Mariana@asia.ac.id^{2*}

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan semua orang yang terlibat dalam proses produksi dan pengelolaan dalam suatu organisasi. Ini mencakup semua karyawan, mulai dari manajemen puncak hingga pekerja di lini depan. PT. Gayatri Lintas Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya Internet Service Provider yang memiliki motto fleksible dan reliable. Perusahaan ini yang menyediakan layanan konektivitas yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Kinerja pegawai sangat penting untuk mewujudkan ekonomi berbasis pengetahuan dan persaingan di era globalisasi. Salah satu cara perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memperkuat kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi. Dalam konteks ini, penelitian terhadap kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik model regresi linier berganda dengan pengolahan aplikasi SPSS 26. Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer yang diperoleh dengan mengumpulkan kuesioner dengan menggunakan perhitungan skala likert terhadap 34 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are all people involved in the production and management process in an organization. This includes all employees, from top management to front-line workers. PT. Gayatri Lintas Nusantara is a company engaged in the service sector, especially Internet Service Provider which has the motto flexible and reliable. This company provides connectivity services tailored to customer needs. Employee performance is very important to realize a knowledge-based economy and competition in the era of globalization. One way companies try to improve their employee performance is by strengthening competence, communication, and organizational culture. In this context, research on human resource competence, communication skills, and organizational culture needs to be conducted to improve employee performance. The purpose of this study is to reveal the influence of human resource competence, communication skills, organizational culture and good employee performance. The research method used is quantitative research using multiple linear regression model techniques with SPSS 26 application processing. In this study, the author used primary data obtained by collecting questionnaires using Likert scale calculations for 34 respondents. The results of this study indicate that the variables of human resource competence and communication skills have a positive and significant influence, while the variables of organizational culture do not affect employee performance. Keywords: HR Competence, Communication, Organizational Culture, Employee Performance.
Keywords: HR Competence, Communication, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen

khususnya tuntutan internet. Ketika kebutuhan masyarakat akan internet meningkat dan jumlah penyedia layanan internet meningkat, persaingan



akan meningkat. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, karena karyawan yang punya kompetensi sangat penting bagi keberhasilan bisnis dan pencapaian tujuan organisasi (Widiyarsi & Padmanty, 2023). Untuk bersaing dan bertahan di pasar, kita perlu menerapkan strategi baru berdasarkan teknologi baru (Fahmi & Murniati, 2023). Internet telah menjadi infrastruktur penting dalam kehidupan modern. Hampir seluruh lapisan masyarakat mengandalkan internet untuk berbagai keperluan, antara lain bisnis, hiburan, pendidikan, dan kesehatan. Meskipun internet memiliki banyak manfaat, namun pengelolaan jaringan internet juga menghadirkan beberapa tantangan, antara lain, keamanan jaringan, kualitas jaringan, dan kecepatan akses. Internet yang dapat diakses publik, khususnya di wilayah perkotaan, disediakan oleh penyedia layanan Internet (ISP). Penyedia layanan adalah perusahaan yang menyediakan layanan internet (Akbar et al., 2023).

PT. Gayatri Lintas Nusantara adalah penyedia layanan internet dengan fokus pada fleksibilitas dan keandalan. Internet Service Provider (ISP) sendiri merupakan layanan yang disediakan oleh perusahaan tertentu untuk menyediakan internet kepada masyarakat umum. ISP juga memiliki nama lain: Internet Access Provider, atau disingkat IAP. PT Gayatri Lintas Nusantara bekerja sama dengan beberapa penyedia layanan internet terkemuka di Indonesia untuk memastikan kecepatan dan stabilitas koneksi internet, serta solusi proaktif ketika masalah muncul: adanya pemeliharaan rutin, dukungan teknis ahli, memastikan kinerja optimal sistem IT.

Karyawan, apa pun jenis bisnisnya, merupakan salah satu sumber daya utama perusahaan. Di saat persaingan untuk mendapatkan spesialis terbaik sering kali lebih kuat daripada upaya untuk mendapatkan klien, kemampuan untuk mengelola hubungan dengan karyawan secara sukses dapat menentukan keuntungan pasar jangka panjang. Melalui penciptaan lingkungan yang ramah dan mendukung pengembangan yang mengarah pada keterlibatan karyawan, pengusaha dapat meningkatkan peluang mereka untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berharga. Banyak laporan menunjukkan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan di seluruh dunia (Motyka, Błażej, 2018). Banyak studi yang mengkaji pengaruh masing - masing variabel (kompetensi

sumber daya manusia, komunikasi, budaya organisasi) secara terpisah terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini dalam satu model analisis masih terbatas. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja sangatlah penting. Kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya (Jamaludin & Azizi, 2021). Dalam konteks ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menarik perhatian para peneliti dan profesional sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini guna mengetahui dan menganalisis pengaruh tiga dimensi utama, kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas suatu instansi. Meski didukung infrastruktur dan sumber dana keuangan yang memadai, namun aktivitas tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam seluruh aktivitas perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan tidak bisa diabaikan. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif dibandingkan sumber daya lain yang kurang efektif, seperti, teknologi produk dan proses produksi dapat mengatasi berbagai tantangan (Sugiyanto et al., 2021). Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kemampuan dan menjadi landasan suatu organisasi (Sivanissa & Azizah, 2022). Karena jika orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai kompetensi yang tepat sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, maka tidak hanya pengetahuan, keterampilan, tetapi juga produktivitasnya yang lebih baik. Kompetensi merupakan bagian yang mendarah daging dalam kepribadian seseorang yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai lingkungan dan aktivitas kerja.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan komunikasi. Komunikasi sendiri merupakan suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi adalah



proses menciptakan dan bertukar pesan dalam jaringan saling ketergantungan untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan berubah (Nilawati et al., 2023). Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa komunikasi adalah salah satu kunci keberhasilan dalam pekerjaan dan hubungan. Komunikasi adalah rahasia kesuksesan, namun sulit untuk mencapainya. Oleh karena itu, diperlukan keterampilan komunikasi agar dapat berkomunikasi dengan baik. Kemampuan komunikasi sendiri mengacu pada keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas komunikasi. Keterampilan komunikasi yang baik akan membantu membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang baik, yang akan membantu membangun hubungan yang sehat. Padahal, hubungan yang sehat ini bisa dibangun kapanpun dan dimanapun: di lingkungan rumah, di tempat kerja, di sekolah, di tempat kerja, bahkan di kantor. Keterampilan komunikasi sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam hal membangun relasi, melakukan pengembangan bisnis, melakukan promosi, dan personal branding. Secara umum, budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat dalam suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Budaya organisasi dianggap penting karena menjadi pedoman bagi SDM dalam menghadapi permasalahan dalam organisasi dan mengharuskan setiap karyawan untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai-nilai yang ada dan perilakunya sendiri (Nilawati et al., 2023). Pada dasarnya pengertian budaya organisasi terdiri dari ciri-ciri yang ada dalam suatu kelompok, memandu perilakunya, dan berfungsi untuk membedakannya dari kelompok lain. Artinya budaya organisasi adalah standar perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan harus diikuti oleh anggota kelompok yang mengikutinya, dan biasanya mencakup semua pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang dikandungnya. Oleh karena itu, budaya organisasi ini tercermin dalam aktivitas kita sehari-hari, termasuk cara kita berinteraksi dengan orang lain, cara kita bekerja, dan harapan kita di masa depan.

Kinerja ialah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan, mengajar atau mencapai sesuatu. Kinerja karyawan merupakan pangkat kemenangan seorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Asri & Moderin, 2024). Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana

seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan hasil kerja, efisiensi, efektivitas, dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas pekerjaan, kuantitas output, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Luther Gulick, 2019). Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, teknologi, pengetahuan, dan kreativitas. Potensi yang ada pada diri manusia untuk mengembangkan, mengembangkan lebih lanjut, dan memperbaiki lingkungan hidupnya. Sumber daya manusia berguna untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya saing organisasi untuk mencapai tujuan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Pahmi & Busman, 2022). Menurut (Cholisshofi & Bahiroh, 2022) indikator kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a) Motif.
- b) Trait (Sifat Diri).
- c) Sikap (Konsep Diri).
- d) Knowledge (Pengetahuan).
- e) Skill (Keterampilan).

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategis mereka dan meningkatkan daya saing mereka di pasar. Pelatihan, training, workshop, bintek adalah beberapa cara untuk meningkatkan kinerja staf.



Kemampuan Komunikasi

Komunikasi selalu penting dalam semua aspek kehidupan manusia. Demikian pula, perusahaan memerlukan keterampilan komunikasi yang memungkinkan mereka berinteraksi dengan atasan, kolega, dan pelanggan. Komunikasi merupakan hal yang wajar bagi manusia, namun keterampilan komunikasi merupakan keterampilan yang perlu ditingkatkan agar dapat menyampaikan pesan dengan lebih efektif. Dinyatakan bahwa keterampilan komunikasi mengacu pada kemampuan berkomunikasi secara efektif. Keterampilan tersebut antara lain mencakup pengetahuan tentang peran lingkungan dalam mempengaruhi isi dan bentuk pesan komunikasi (Takrim & Santoso, 2023).

Keterampilan komunikasi juga dicapai melalui interaksi tatap muka, percakapan telepon, dan aplikasi pengiriman pesan seperti email dan media sosial. Keterampilan komunikasi dalam organisasi meliputi pengetahuan organisasi dan komunikasi, kemampuan bertindak terampil, dan kemauan untuk bekerja secara efektif (Utomo, 2019). Indikator kemampuan komunikasi mencakup berbagai aspek yang menunjukkan seberapa baik seseorang dapat menyampaikan dan menerima informasi, berikut beberapa indikator kemampuan komunikasi:

- a) Kemampuan untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah dipahami.
- b) Kemampuan untuk memahami dan merespons dengan baik apa yang disampaikan oleh orang lain.
- c) Penggunaan isyarat non-verbal, seperti ekspresi wajah, kontak mata, dan postur tubuh, yang mendukung pesan yang disampaikan.
- d) Kemampuan untuk menggunakan bahasa yang tepat sesuai dengan audiens dan konteks.
- e) Kemampuan untuk memberikan umpan dan menerima umpan balik secara konstruktif.

Indikator-indikator ini dapat digunakan untuk menilai dan mengembangkan keterampilan komunikasi individu dalam berbagai situasi, termasuk di tempat kerja, pendidikan, dan interaksi sosial sehari-hari.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah konteks yang dimiliki anggota organisasi dan mencakup nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku mereka (Mewahaini & Sidharta, 2022). Setiap organisasi atau bisnis mempunyai budaya unik yang menjadi ciri khas organisasi tersebut. Budaya perusahaan adalah pola spesifik yang dimiliki bersama oleh anggota dan karyawannya. Mulai dari perilaku

dan sikap, norma dan nilai hingga asumsi terkait integrasi individu dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya organisasi suatu perusahaan mempunyai dampak terhadap masa depan perusahaan dan harus dibangun dan dipertimbangkan dengan baik. Seluruh anggota harus menyadari bahwa peran budaya organisasi sangat penting bagi kemajuan dan hasil kerja perusahaan.

Secara umum, budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat dalam suatu organisasi/perusahaan tertentu. Budaya organisasi dianggap penting karena menjadi pedoman bagi SDM dalam menghadapi permasalahan dalam organisasi dan mengharuskan setiap karyawan untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai-nilai yang ada dan perilakunya sendiri (Nilawati et al., 2023). Selain itu menurut (Muhdar, 2020) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

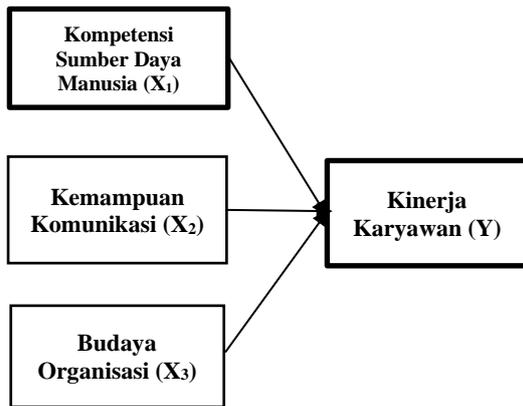
- a) Integritas.
- b) Konsistensi.
- c) Professional.
- d) Tanggung jawab.
- e) Komunikasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang berkelanjutan berdampak besar pada kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan hasil positif dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang pegawai dalam di perusahaan sehubungan dengan tugas - tugas serta tanggung jawab organisasi atau perusahaan (Hanif Fadhillah, Himmatul Kholidah, 2023). Kinerja pegawai merupakan ukuran seberapa besar peranan sumber daya manusia suatu perusahaan terhadap kemajuan organisasi. Potensi karyawan yang berbakat menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Hasan, 2023). Kinerja karyawan sendiri memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas pekerjaan.
- b) Produktivitas.
- c) Kepuasan Kerja.
- d) Kemampuan Beradaptasi.
- e) Inisiatif dan Kreatif





Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif serta teknik yang digunakan ialah analisis data model regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 26. Tujuan penelitian ini guna menganalisis pengaruh dari variabel independen yaitu kompetensi sumber daya manusia (X₁), kemampuan komunikasi (X₂), dan budaya organisasi (X₃) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer karena merupakan data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner. Data yang digunakan penulis berdasarkan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan model skala likert.

Populasi adalah suatu wilayah di mana suatu penelitian dilakukan, dan di dalamnya terdapat objek-objek yang mempunyai ciri - ciri khusus yang telah diputuskan oleh peneliti untuk dijadikan fokus dan ditarik kesimpulannya serta objek-objek itu ada (Sugiyono 2021). Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung dengan populasi sebanyak 34 orang. Sampel sendiri terdiri dari sejumlah objek atau subjek yang mewakili populasi yang diteliti, dan peneliti menggunakan sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan yaitu 34 orang. Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan / variabel dependen
- α = konstanta

Uji Linier Berganda

- $\beta_1 - \beta_3$ = koefisien regresi variabel independen
- X₁ = kompetensi sumber daya manusia / variabel independen
- X₂ = kemampuan komunikasi / variabel independen
- X₃ = budaya organisasi / variabel independen
- ϵ = error

HASIL

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil yang diperoleh dari hasil uji validitas pada olah data menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} 0.339 dan seluruh r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar daripada r_{tabel}. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada olah data, nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.60. Artinya seluruh variabel yang digunakan peneliti bersifat reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu penelitian merupakan penelitian yang menunjukkan normal atau tidaknya sebaran data dalam suatu penelitian. Hasil uji normalitas yang dilakukan pada software SPSS 26 dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,076. Artinya $\alpha = 5\%$ (0,05). Model ini memungkinkan kita untuk memahami bahwa sebaran data dalam penelitian adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil yang diperoleh dari uji multikolinearitas pada olah data membuktikan bahwa nilai VIF variabel kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi masing-masing kurang dari 10. Selain itu, nilai toleransi keempat variabel tersebut juga lebih besar dari 0,10. Artinya tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas pada variabel penelitian dan model regresi.

Uji Heterokedastiditas

Hasil yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig > 0.05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas

Tabel 1. Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.319	4.914		-0.065	0.949
X ₁	0.619	0.139	0.566	4.449	0.000
X ₂	0.437	0.186	0.315	2.351	0.026
X ₃	0.059	0.052	0.120	1.147	0.261

Sumber: Data Diolah.

Persamaan Regresi Kinerja Karyawan = -
 $0.319 + 0.619 X_1 + 0.437 X_2 + 0.059 X_3$

Penjabaran dibawah ini adalah penjelasan dari persamaan regresi diatas:

- Besaran dari nilai koefisien konstanta adalah -0.319 dengan nilai negatif ini, dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), Kemampuan Komunikasi (X₂), Budaya Organisasi (X₃), variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.319 persen.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) sebanyak 0.619 jadi apabila tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia bertambah

sebanyak 1 persen maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan ikut meningkat sebanyak 0.619 persen.

- Nilai koefisien regresi pada variabel Kemampuan Komunikasi (X₂) sebanyak 0.437 jadi ketika tingkat Kemampuan Komunikasi bertambah sebanyak 1 persen maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.437 persen.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X₃) sebanyak 0.059 berarti apabila Budaya Organisasi bertambah 1 persen maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebanyak 0.059 persen.

Uji Simultan

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	539.908	3	179.969	25.340	0.000
Residual	213.063	30	7.102		
Total	752.971	33			

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai F_{hitung} adalah sebanyak 25.340
- Nilai F_{tabel} untuk 3 variabel bebas (k=3) dengan n-k-1 (34-3-1) atau 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dan n = 34

- Nilai F_{hitung} (25.340) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.922), kesimpulan dalam data tersebut bahwa secara bersama atau simultan variabel kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.847a	0.717	0.689	2.665

Sumber: Data Diolah

Hasil uji R menjelaskan adanya hubungan yang erat antara kemampuan sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi sebagai variabel independen dalam penelitian ini dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen yang nilainya sebesar 0,847 atau 1. Artinya pada hakekatnya terdapat hubungan yang positif dan erat antara keempat variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kontribusi atau determinasi variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dapat

diamati dengan uji determinan (R-squared atau R²). Hasil yang berharga R-square yang terdapat pada uraian tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat keterlibatan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai sebesar 0,717 atau 71,7%. Artinya, keterampilan interpersonal, keterampilan komunikasi, dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 71,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain memberikan kontribusi sebesar 28,3%



Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diamati secara individual

atau parsial pada hasil uji t_{hitung} , dan nilai uji t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Hasilnya adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keputusan	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	4.449	2.036	0.000	H_0 ditolak dan menerima H_a	Signifikan
Kemampuan Komunikasi (X_2)	2.351	2.036	0.026	H_0 ditolak dan menerima H_a	Signifikan
Budaya Organisasi (X_3)	1.147	2.036	0.261	H_a diterima dan menolak H_0	Tidak Signifikan

Sumber: Data Diolah

Kesimpulan dari tabel

diatas adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)
 Berdasarkan tabel hasil regresi diperoleh t_{hitung} sebesar 4.449 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa t_{hitung} (4.449) lebih besar dari t_{tabel} (2.036) yang merupakan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Uji t membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Kemampuan Komunikasi (X_2)
 Berdasarkan tabel hasil regresi diperoleh t_{hitung} sebesar 2.351 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa t_{hitung} (2.351) lebih besar dari t_{tabel} (2.036) yang merupakan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Uji t membuktikan bahwa keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Budaya Organisasi (X_3)
 Berdasarkan tabel hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.147 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} (1.147) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2.036) yang merupakan hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan uji-t, kami membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Analisis pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Merujuk hasil pengujian hipotesis pada pelaksanaan penelitian maka didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sumber daya manusia lebih besar daripada t_{tabel} . Hal tersebut dikatakan karyawan tidak terlalu mengabaikan hal - hal tersebut.

Kompetensi sumber daya manusia amat berarti dalam bagan tingkatan kelancaran perusahaan, kompetensi sumber daya manusia bisa memunculkan rasa keahlian karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Harlianto, 2021) menunjukkan kompetensi secara individual dan bersamaan berpengaruh paling signifikan pada kinerja karyawan, adapun riset lainnya yang dilaksanakan (Azmi Facriyah & Yulyar Kartika Wijayanti, 2021) menunjukkan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan positif. Kompetensi sumber daya manusia yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan komunikasi, karena karyawan yang terampil lebih mampu berinteraksi dan berbagi informasi secara efektif.

Analisis kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji T variabel kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Merujuk hasil pengujian hipotesis pada pelaksanaan penelitian maka didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan komunikasi lebih besar daripada t_{tabel} . Hal tersebut dikatakan karyawan tidak terlalu mengabaikan hal-hal tersebut. Kemampuan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami tugas dan tagging jawab mereka dengan lebih baik. Ketika intruksi dan ekspektasi disampaikan dengan jelas, karyawan lebih mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan tepat. Dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kerja sama, kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi secara efektif. Ini menciptakan sinergi di antara anggota tim dan meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2022) menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan komunikasi yang baik dapat



memperkuat budaya organisasi, karena komunikasi yang terbuka dan transparan menciptakan kepercayaan dan kolaborasi di antara karyawan.

Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel, sehingga hipotesis dari penelitian ini ditolak atau tidak terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim dari para pegawai di PT. Gayatri Lintas Nusantara sudah terimplementasi dan menjadi budaya yang sangat kuat. Dan juga dengan usia perusahaan yang terbilang masih memulai jadi budaya organisasi masih kurang diperhatikan oleh karyawan maupun perusahaan. Dengan demikian budaya organisasi di PT. Gayatri Lintas Nusantara tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor selain budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana & Yahya, 2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh (Mewahaini & Sidharta, 2022). Namun, budaya organisasi yang positif dapat mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran.

Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pada hasil perhitungan menggunakan pengujian simultan diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan atau bersama - sama terhadap kinerja pegawai. Hasil uji R (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa dalam penelitian ini hubungan erat antara kemampuan sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi berperan sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan nilai sebesar 0.847 atau mendekati 1. Penjelasan tersebut mengandung arti bahwa terdapat korelasi yang erat antara keempat variabel independen dan dependen dan mempunyai sifat positif. Hasil nilai R-square yang

terdapat pada uraian tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat keterlibatan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai sebesar 0,717 atau 71,7%. Artinya, kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 71,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain memberikan kontribusi sebesar 28,3%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan memerlukan kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi, maka wajar jika responden dan masyarakat mempertimbangkan ketiga variabel tersebut dalam kinerja karyawan

SIMPULAN

Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian diperoleh kesimpulan penelitian bahwa kompetensi sumber daya manusia, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dan analisis yaitu variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Kemampuan komunikasi juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memfasilitasi pertukaran informasi yang jelas dan kolaborasi dan kerja tim. Organisasi perlu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan mendukung untuk memaksimalkan potensi karyawan. Berbeda dengan kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi penting, faktor-faktor lain seperti kompetensi dan komunikasi mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja individu di perusahaan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan salah satunya yaitu sampel yang terbatas. Penulis berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat



memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Selain itu, penulis berharap agar penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi hubungan antara variabel - variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis juga berharap agar organisasi dapat lebih memperhatikan pengembangan kompetensi dan kemampuan komunikasi karyawan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja, serta terus berupaya menciptakan budaya organisasi yang mendukung meskipun tidak menunjukkan pengaruh langsung dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P., Agus Sunandar, M., & Muhammad Husni Tamyiz, U. (2023). Analisis Quality of Service Jaringan Wireless Pada Penyedia Jasa Layanan Internet Service Provider (ISP) Indihome & Iconnet. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(3), 1742–1746. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i3.7036>
- Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293–1310. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>
- Azmi Facriyah, & Yulyar Kartika Wijayanti. (2021). The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i1.159>
- Cholisshofi, N. S., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rongkasbitung. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 15(1), 31–46. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6403>
- Fahmi, H., & Murniati, W. (2023). e-SCM Internet Service Provider (ISP) PT. Rinjani Citra Solusi. *Remik*, 7(1), 301–313. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12066>
- Hanif fadhillah, himmatul kholidah, hanifiyah yuliatul hijriyah. (2023). 7435-26460-1-Pb. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 646–655.
- Harlianto, J. (2021). Correlation Analysis Between Core Competency and Employee Performance (Case Study: “Xyz Foundation”). *PalArch’s Journal of Archaeology of Egypt ...*, 18(1), 379–393. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/2045/2022>
- Hasan¹, M. (2023). Kinerja karyawan: komunikasi interpersonal, kerjasama tim dan disiplin kerja. *Online) Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(2), 251.
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 240–252. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/525>
- Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Maulana, Z., & Yahya, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 20(2), 187–193. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.220>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*.
- Motyka, Błażej. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244.
- Nilawati, W., Dewati, W. K. N., & Wicaksono, B. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, X(2), 75–90.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–



402.
<https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pratiwi, E. A., Witono, A. H., & Jaelani, A. K. (2022). Keterampilan Komunikasi Siswa Kelas V SDN 32 Cakranegara Kecamatan Sandubaya Kota Mataram Tahun Ajaran 2021/2022. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3b), 1639–1646. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i3b.832>
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.
- Sugiyanto, S., Arum, D. P., & Rahayu, A. A. (2021). Implementasi Dan Formulasi Strategi Manajemen Risiko Pada Unit Usaha Sapi Perah Dan Produksi Susu Kud Sarwa Mukti. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 79–88. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.514>
- Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). the Effect of Communication Skills and Emotional Intelligence on Employee Performance. *Anterior Jurnal*, 22(2), 94–100.
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestar
- Utomo, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bangun Jaya Alam Permai I, Di Kotawaringin Barat). *Jurnal Ekomaks : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8(1), 10–16. <https://doi.org/10.33319/jeko.v8i1.28>
- Widiyasari, E., & Padmanty, 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. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>

