

# ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA

Studi Kasus Pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung

RAMADHIAH NURLAILA  
H.MIMPIN SITEPU  
MEDINAL

Management Program  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
PangkalPinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

*Abstract-The variables used were Organizational Communication, Organizational Culture and Competence as an independent variable and the performance as dependent variables were developed according to the indicators. This study uses a quantitative analysis of the primary data as a result of research in the field. The SPSS program is used for processing statistical data. The results showed that: First, there is significant influence variable Organizational Communication on Performance PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung Islands Province. From the calculations, the  $t_{count}$  3,524 while  $t_{table}$  with 28 degrees of freedom in the  $\alpha$  (0,05) 2,04841. Thus  $t_{count}$  (3,524) >  $t_{table}$  (2,04841), clear that  $H_0$  refus and  $H_1$  accepted or if you see the sign value 0.002. Thus the decision to clear  $H_0$  refus and  $H_1$  accept. Secondly, there is significant Organizational Culture variables on performance PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung Islands Province. From the calculations, the  $t_{count}$  3,463 while  $t_{table}$  with 28 degrees of freedom in the  $\alpha$  (0,05) of 2,04841. Thus  $t_{count}$  (3,463) >  $t_{table}$  (2,04841), making it clear that  $H_0$  refus and  $H_1$  accept or from the calculation and processing of data obtained sign value 0,001. Thus the decision to clear the  $H_0$  refused and  $H_1$  accepted. Thirdly, there is significant influence Competence variables on performance PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung Islands Province From the calculations, the  $t_{count}$  3,349 while  $t_{table}$  with 38 degrees of freedom in the  $\alpha$  (0,05) 2,04841. Thus  $t_{count}$  (3,349) >  $t_{table}$  (2,04841), making it clear that  $H_0$  refus and  $H_1$  accept or from the calculation and processing of data obtained sign value of 0,004. Thus the decision to clear the  $H_0$  refus and  $H_1$  accept. Fourth, there is significant Organizational Communication, Organizational Culture and Competence on performance PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung Islands Province. This is evidenced by the value of  $F_{count}$  of 9,595, while the  $F_{table}$  value 2,98 thus  $F_{count}$  (9,595) >  $F_{table}$  (2,98) Thus the decision clear  $H_0$  refus and  $H_1$  accept. Based on these results, research concluded that employees at PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung Islands Province can be enhanced through Organizational Communication, Organizational Culture and Competence.*

*Keywords: Organizational Communication, Organizational Culture, Competence and Performance*

## I. PENDAHULUAN

Produksi timah Indonesia sekitar 68,5% dihasilkan dari industri *smelter* (industri yang memproses konsentrat bijih timah menjadi logam timah) yang berlokasi di Provinsi Bangka Belitung. PT Timah (Persero) Tbk. merupakan perusahaan *smelter* terbesar di Bangka Belitung. Dari ekspor tahun 2013 yang jumlahnya mencapai 100.000 ton, PT Timah menyumbang 23.237 ton atau sekitar 23,3% dari total ekspor timah. Industri *smelter* timah swasta lainnya menyumbang hingga 76.763 ton atau sekitar 76,7%

Industri *smelter* timah di Bangka Belitung jumlahnya sekitar 40 perusahaan dan sebesar 95% dari total produksi timah ditujukan untuk ekspor. Selama ini, dalam hal pemasaran timah setiap industri *smelter* berjalan sendiri-sendiri, dan cenderung bersaing untuk bisa menjual atau mengeksport produk timah sebanyak-banyaknya. Persaingan antar pengusaha timah untuk menjual produk timah di pasar ekspor, berpotensi menekan harga timah di bursa timah dunia karena terjadi *over supply*. Harga timah di bursa LME (*London Metal Exchange*), yang selama ini dijadikan sebagai acuan harga timah dunia, pernah mencapai tingkat paling rendah USD 17.000 per ton pada tahun 2013 bahkan pernah di level USD 15.000 per ton pada tahun 2010.

Harga timah dunia yang rendah menimbulkan banyak kerugian baik bagi pengusaha timah maupun pemerintah. Namun demikian, penambang pasir timah merupakan pihak yang menderita kerugian paling besar karena penurunan harga timah dunia oleh pengusaha *Smelter* akan langsung dibebankan kepada penambang pasir timah.

Pada bulan Januari 2014, ketika harga timah dunia turun dari USD 26.970 per ton menjadi USD 22.074 per ton pembelian pasir timah oleh kolektor turun sangat signifikan dari RP. 120.000 per kilogram, menjadi Rp. 108.000 per kilogram.

Sementara itu, bagi pemerintah kerugian yang ditanggung dari turunnya harga timah dunia, adalah berkurangnya penerimaan baik dalam bentuk devisa

maupun royalti menurun, meskipun volume eksportsnya meningkat.

Guna mengantisipasi terjadinya penurunan harga timah akibat persaingan diantara para pengusaha *smelter*, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Perdagangan (Permendag) Nomor 32 tahun 2013, yang mengatur perdagangan ekspor timah melalui mekanisme transaksi bursa berjangka di Bursa Komoditi dan Derivatif Indonesia (BKDI) atau *Indonesia Commodity and Derivative Exchange* (ICDX) Permendag tersebut sekaligus juga bertujuan untuk menjadikan Indonesia sebagai referensi harga timah dunia, menggantikan LME. Keinginan ini didasari pada peran Indonesia yang selama ini sebagai negara eksportir timah terbesar dengan pangsa sekitar 30% dari total ekspor timah dunia. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.
2. Mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.
3. Mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.
4. Mengetahui manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.
5. Merumuskan program perbaikan Kinerja yang akan dilakukan di PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

## II. LANDASAN TEORI

### Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah penjabaran tentang arti istilah komunikasi berdasarkan pencetusnya. Artikel ini berisi daftar definisi komunikasi.

Menurut Onong Uchjana Effendy komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

Analisis Pengertian Komunikasi Dan 5 (Lima) Unsur Komunikasi Menurut Harold Lasswell. Analisis Definisi Komunikasi Menurut Harold Lasswell Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa? mengatakan apa? dengan saluran apa? kepada siapa? dengan akibat atau hasil apa? (*who? says what? in which channel? to whom? with what effect?*). (Lasswell 1960).

Analisis 5 unsur menurut Lasswell (1960):

1. *Who?* (siapa/sumber). Sumber/komunikator adalah pelaku utama/pihak yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi atau yang memulai suatu komunikasi, bisa seorang individu, kelompok, organisasi, maupun suatu negara sebagai komunikator.
2. *Says What?* (pesan). Apa yang akan disampaikan/dikomunikasikan kepada penerima (komunikan), dari sumber (komunikator) atau isi

informasi. Merupakan seperangkat simbol verbal/non verbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan/maksud sumber tadi. Ada 3 komponen pesan yaitu makna, simbol untuk menyampaikan makna, dan bentuk/organisasi pesan.

3. *In Which Channel?* (saluran/media). Wahana/alat untuk menyampaikan pesan dari komunikator (sumber) kepada komunikan (penerima) baik secara langsung (tatap muka), maupun tidak langsung (melalui media cetak/elektronik dll).
4. *To Whom?* (untuk siapa/penerima). Orang/kelompok/-organisasi/suatu negara yang menerima pesan dari sumber. Disebut tujuan (destination)/pendengar (listener)/khalayak (audience)/komunikan/penafsir/penyandi balik (decoder).
5. *With What Effect?* (dampak/efek). Dampak/efek yang terjadi pada komunikan (penerima) setelah menerima pesan dari sumber, seperti perubahan sikap, bertambahnya pengetahuan, dll.

Contoh: Komunikasi antara guru dengan muridnya. Guru sebagai komunikator harus memiliki pesan yang jelas yang akan disampaikan kepada murid atau komunikan. Setelah itu guru juga harus menentukan saluran untuk berkomunikasi baik secara langsung (tatap muka) atau tidak langsung (media). Setelah itu guru harus menyesuaikan topik/diri/tema yang sesuai dengan umur si komunikan, juga harus menentukan tujuan komunikasi/maksud dari pesan agar terjadi dampak/effect pada diri komunikan sesuai dengan yang diinginkan.

Kesimpulan: Komunikasi adalah pesan yang disampaikan kepada komunikan (penerima) dari komunikator (sumber) melalui saluran-saluran tertentu baik secara langsung/tidak langsung dengan maksud memberikan dampak/effect kepada komunikan sesuai dengan yang diinginkan komunikator. Yang memenuhi 5 unsur *who, says what, in which channel, to Organisasi* Istilah organisasi berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harfiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung.

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*message*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*). (Nurrohm dan Anatan, 2009)

Romli (2014) mengemukakan bahwa Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial.

Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual. Menurut Farahbod (2013) Komunikasi meliputi teknik transfer informasi dan pengalaman manusia dan perilaku dari seseorang ke orang lain. Kata komunikasi adalah mewakili semua arus yang oleh mereka pikiran dapat mempengaruhi pikiran lain. pemberian kesempatan kerja bagi masyarakat, peningkatan sumber daya yang dapat dimanfaatkan serta

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang permasalahan yang ingin diungkapkan dalam penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Logindo Alam, Kabupaten Bangka Provinsi Kepulauan Bangka Belitung” dimana kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan hanya dibatasi pada komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kompetensi.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada didalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemacu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang diterapkan.

Menurut Nawawi (2013) budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Definisi yang diusulkan oleh Darsana (2013), bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar dapat diterima oleh lingkungan. Sementara Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. meningkatkan perekonomian pemerintah lokal serta menghasilkan devisa bagi Negara.

### Kompetensi

Istilah Kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin “*competere*” yang artinya “*to be suitable*”. Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara

No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.”

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.”

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*) (Spencer & Spencer dalam Moehariono, 2010:4). Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan Kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
3. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

Jadi, selain bertujuan mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, hendaknya juga perusahaan memiliki tanggung jawab sosial

### Kinerja

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan: 2002). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil akhir dari aktivitas yang dilakukan oleh organisasi (Robbins/Mary Coulter:2009). Adapun kinerja secara umum menurut Ruky A (2012) merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi didalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian.

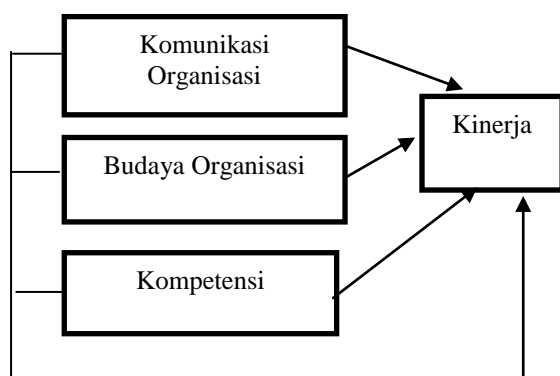
Lebih lanjut Sedarmayanti (2009) mengatakan kinerja merupakan “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya”.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam gambar dibawah ini:

**GAMBAR 1.**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber: diolah peneliti

Dari gambar kerangka pemikiran diatas menjelaskan dugaan sementara bahwa:

1. Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial mempengaruhi Kinerja (Y).
2. Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial mempengaruhi Kinerja (Y).
3. Kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial mempengaruhi Kinerja (Y).
4. Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) secara simultan mempengaruhi Kinerja (Y).

### Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris (Sulistiyastuti: 2007).

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara mengenai dua variabel atau lebih mengenai hasil penelitian. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu peneliti membuat rancangan kesimpulan. Adapun hipotesis yang diajukan dan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

$H_0$ : Tidak Terdapat pengaruh secara Parsial Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

$H_1$ : Terdapat pengaruh secara Parsial Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

$H_0$ : Tidak Terdapat pengaruh secara Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

$H_2$ : Terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

$H_0$ : Tidak Terdapat pengaruh secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

$H_3$ : Terdapat pengaruh secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja pada PT. Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

$H_0$ : Tidak Terdapat pengaruh secara Simultan Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

$H_4$ : Terdapat pengaruh secara Simultan Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT Sinar Logindo Alam Bangka Belitung.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### Variabel yang diteliti

Variabel yang diteliti adalah variabel bebas dan variabel terikat yang dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Variabel bebas (*Independen Variable*)

Merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur/faktor yang ada didalamnya yang menentukan/mempengaruhi adanya variabel-variabel yang lain. Dalam hal ini variabel bebas adalah Komunikasi Organisasi disimbolkan  $X_1$ , Budaya Organisasi disimbolkan  $X_2$  Dan Kompetensi disimbolkan  $X_3$ .

##### b. Variabel terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja disimbolkan Y.

#### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengadakan penelitian pada PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data, diantaranya sebagai berikut:

##### a. Kuesioner (data primer)

Yaitu berupa rangkaian pernyataan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan kemudian diberikan kepada responden untuk diisi.

##### b. Dokumentasi (data sekunder)

Yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperoleh melalui dokumentasi/ arsip yang ada pada instansi atau organisasi sehingga dapat dipelajari bagaimana gambaran umum penelitian.

IV.PEMBAHASAN

1. Pengujian Persyaratan Analisis:

Reliabilitas terhadap data mentah dilakukan untuk memeriksa validitas dari masing-masing kuesioner dan konsistensi alat ukur. Untuk memperoleh hasil perhitungan yang akurat, proses penghitungan menggunakan aplikasi SPSS 23.

2. Uji Validitas:

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir ( $r_{hitung}$ ) untuk 10, & 9 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 30 orang ( $n = 30$  orang), dengan  $\alpha = 0.05$  didapat  $r_{tabel}$  0,361, artinya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut tidak *valid* dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (*valid*).

Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat *valid*. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut:

a. Variabel Komunikasi Organisasi ( $X_1$ )

TABEL 1.  
Rekapitulasi Nilai R Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Komunikasi Organisasi ( $X_1$ )

Nomor Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,535	0,361	<i>valid</i>
2	0,663	0,361	<i>valid</i>
3	0,803	0,361	<i>valid</i>
4	0,469	0,361	<i>valid</i>
5	0,628	0,361	<i>valid</i>
6	0,445	0,361	<i>valid</i>
7	0,585	0,361	<i>valid</i>
8	0,490	0,361	<i>valid</i>
9	0,547	0,361	<i>valid</i>

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan instrumen sebanyak 9 butir pernyataan dikatakan *valid*.

b. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

TABEL 2  
Rekapitulasi Nilai R Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Nomor Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,542	0,361	<i>valid</i>
2	0,468	0,361	<i>valid</i>
3	0,347	0,361	<i>valid</i>
4	0,424	0,361	<i>valid</i>
5	0,374	0,361	<i>valid</i>
6	0,419	0,361	<i>valid</i>
7	0,450	0,361	<i>valid</i>
8	0,391	0,361	<i>valid</i>
9	0,362	0,361	<i>valid</i>
10	0,524	0,361	<i>valid</i>

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan *valid*.

c. Variabel Kompetensi ( $X_3$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel 3.

TABEL 3  
Rekapitulasi Nilai R Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kompetensi ( $X_3$ )

Nomor Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,379	0,361	<i>valid</i>
2	0,417	0,361	<i>valid</i>
3	0,522	0,361	<i>valid</i>
4	0,423	0,361	<i>valid</i>
5	0,417	0,361	<i>valid</i>
6	0,429	0,361	<i>valid</i>
7	0,427	0,361	<i>valid</i>
8	0,391	0,361	<i>valid</i>
9	0,427	0,361	<i>valid</i>
10	0,386	0,361	<i>valid</i>

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kompetensi ( $X_3$ ) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan *valid*.

d. Variabel Kinerja (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

**TABEL 4**  
**Rekapitulasi Nilai R**  
**Untuk Uji Validitas Instrumen**  
**Penelitian Variabel Kinerja (Y)**

Nomor Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,524	0,361	valid
2	0,423	0,361	valid
3	0,427	0,361	valid
4	0,410	0,361	valid
5	0,407	0,361	valid
6	0,401	0,361	valid
7	0,424	0,361	valid
8	0,525	0,361	valid
9	0,424	0,361	valid
10	0,427	0,361	valid

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r<sub>tabel</sub> dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan *valid*.

**3. Uji Reabilitas**

Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 sehingga diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

**TABEL 5**  
**Koefisien Reliabilitas**

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Komunikasi Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,850
2.	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,705
3.	Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,716
4.	Kinerja (Y)	0,755

Sumber: data diolah peneliti

Reliabilitas *alpha* > dari *alpha correctit alpha item correlation* atau suatu variabel dikatakan *reliable* memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali:1995):

**1. Pengujian Asumsi Klasik**

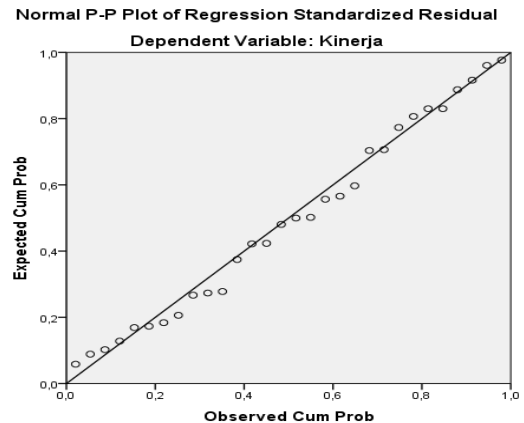
Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (Agusyana: 2011).

**2. Persyaratan Normalitas**

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model. Untuk

memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program SPSS, hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut:

**GAMBAR 2.**



Sumber: diolah peneliti

Gambar 2 *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehingga memenuhi Persyaratan normalitas.

**4. Pengujian Multikolenitas**

Uji multikolenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar - benar bebas, jika nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *multicollinearity* antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan VIF. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 22 maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**TABEL 6**  
**Koefisien Multikolenitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Komunikasi Organisasi	0,980	2,062
	Budaya Organisasi	0,980	2,131
	Kompetensi	0,980	1,667

Sumber: data diolah peneliti

Dari data tabel diatas hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenitas antar variabel independen dalam model regresi.

**5. Pengujian Regresi Berganda**

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22, diperoleh nilai persamaan

regresi linear berganda antara variabel bebas X, yaitu Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Kompetensi (X<sub>3</sub>) dan sedangkan variabel terikat yaitu nilai dari Kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya nilai-nilai dari koefisien masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel 7 berikut ini.

**TABEL 7**  
Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,178	5,672		3,205	0,004
Komunikasi Organisasi	0,409	0,163	0,102	3,524	0,002
Budaya Organisasi	0,520	0,135	0,288	3,463	0,001
Kompetensi	0,485	0,145	0,584	3,349	0,004

Sumber : Data diolah peneliti 2018

Dari tabel koefisien tersebut di atas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut: Angka-angka yang terdapat di dalam kurung Merupakan Besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel dimana koefisien regresi < α (0,05) berarti berpengaruh signifikan. Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi (X<sub>3</sub>) nilainya adalah positif, Yang menjelaskan bahwa hubungan tersebut searah dengan Kinerja (Y), apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya. Sedangkan nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Kompetensi (X<sub>3</sub>), dan Kinerja (Y) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 18,178 + 0,409X_1 + 0,520X_2 + 0,485X_3$$

(0,004) (0,002) (0,001) (0,004)

**6. Pengujian Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 22 Di peroleh koefisien determinasi (r-square) sebesar 0,841. Nilai ni dapat didefinisikan bahwa 84,1 % variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama, sisanya 15,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**TABEL 8**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,805	1,603	1,838

Sumber : Data diolah peneliti 2018

**7. Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

1) Uji t untuk b<sub>1</sub>

Uji t untuk b<sub>1</sub> dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu:

Ho : diduga tidak terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

H<sub>1</sub> : diduga terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

**TABEL 9**  
t<sub>Hitung</sub> Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,178	5,672		3,205	,004
Komunikasi Organisasi	,409	,163	,102	3,524	,002

Sumber Data diolah Oleh Peneliti 2018

2) Uji t untuk b<sub>2</sub>

Uji t untuk b<sub>2</sub> dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu:

Ho: diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja di PT Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

H<sub>1</sub>: diduga terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

**TABEL 10**  
t<sub>Hitung</sub> Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,178	5,672		1,358	,186
Budaya Organisasi	,520	,135	,288	3,463	,001

Sumber Data diolah Oleh Peneliti 2018

3) Uji t untuk b<sub>3</sub>

Uji t untuk b<sub>3</sub> dilakukan untuk menguji hipotesa ketiga, yaitu:

Ho : diduga tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

H<sub>1</sub> : diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya”.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**TABEL 11**  
**t<sub>hitung</sub> Kompetensi (X<sub>3</sub>)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,178	5,672		1,358	,186
Kompetensi	,485	,145	,584	3,349	,004

Sumber Data diolah Oleh Peneliti 2018

Jika nilai sign < 0,05, maka keputusannya Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima atau jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka keputusannya Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

**TABEL 12**

**F<sub>hitung</sub> Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Dan Kompetensi (X<sub>3</sub>) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73,979	3	24,660	9,595	,000 <sup>b</sup>
Residual	66,821	26	2,570		
Total	140,800	29			

Sumber Data diolah Oleh Peneliti 2018

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> 9,595 seperti terlihat pada tabel diatas. Sedangkan harga kritis nilai F<sub>tabel</sub> dengan derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 26 pada α (0,05) sebesar 2,98. Dengan demikian F<sub>hitung</sub> (9,595) > F<sub>tabel</sub> (2,98), sehingga jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima demikian juga jika menggunakan membandingkan nilai sign sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil perhitungan ini senada dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2009) Kinerja merupakan “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,524 sedangkan t<sub>tabel</sub> dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t<sub>hitung</sub> (3,524) > t<sub>tabel</sub> (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,002. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- 2) Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,463 sedangkan t<sub>tabel</sub> dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t<sub>hitung</sub> (3,463) > t<sub>tabel</sub> (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,001. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- 3) Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,349 sedangkan t<sub>tabel</sub> dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t<sub>hitung</sub> (3,349) > t<sub>tabel</sub> (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,004. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- 4) Dari hasil perhitungan , diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 9,595 sedangkan F<sub>tabel</sub> 2,98 dengan demikian F<sub>hitung</sub> (9,595) > F<sub>tabel</sub> (2,98) keputusannya jelas Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
- 5) Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dominan: Dari penjabaran yang telah di uraikan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh terbesar sehingga merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini dikarenakan Komunikasi adalah langkah awal dalam membuat Perencanaan dalam suatu kegiatan atau pekerjaan jika komunikasi yang dilakukan oleh



pemimpin terhadap bawahannya baik dan dapat diterima oleh bawahannya maka hasil kerja dari bawahan tersebut akan Baik.

### **Saran**

1. Untuk meningkatkan Komunikasi Organisasi, maka perlu dilakukan hubungan individu yang baik sehingga dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan satu ke pemahaman, sehingga program perbaikan yang direncanakan dapat diterapkan di PT. Sinar Logindo Alam Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk Meningkatkan Budaya Organisasi, maka pemimpin harus Menjaga serta meningkatkan budaya organisasi yang telah tertanam diperusahaan namun tetap memperhatikan budaya individu yang didapatkan dalam lingkungan keseharian karyawan di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk Meningkatkan Kompetensi, maka pemimpin perusahaan sebaiknya melakukan pendidikan dan pelatihan secara berjenjang dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Pemimpin sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periodik dan terencana sehingga dapat diketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja dan membuat kamus kompetensi untuk seuruh karyawan dan Divisi di PT. Sinar Logindo Alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
5. Peneliti lain dapat melanjutkan penelitian dengan menambahkan variabel lain lebih luas yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- 1] Badrudin: Dasar-Dasar Manajemen 2013
- 2] Ghozali Imam "Aplikasi Analisis Multivariate 2013
- 3] Badrudin: Dasar-Dasar Manajemen 2013
- 4] Hasibuan, Melayu S.P "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta 2002.
- 5] Hutapea Parulian dan Murianna Thoha Jakarta 2008
- 6] Mulyadi, Dedi, DKK,2012
- 7] Nawawi, Uha Ismail Budaya Organisasi 2013
- 8] Sugiono 2009
- 9] Romlin Khomasahrial 2014