



## Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Mercure Serpong Alam Sutera di Tangerang Selatan)

Mohammad Rafdhi Ashari <sup>1</sup>, Aris Wahyu Kuncoro <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Budi Luhur, Indonesia

**Abstract.** *This research aims to analyze the influence of communication skills, organizational culture, and the Competence on the work effectiveness of Hotel Mercure Serpong Alam Sutera employees. Sampling using a non-probability sampling technique with a saturated sampling type was 63 employees of the Mercure Serpong Alam Sutera Hotel. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple regression analysis. The research results show that organizational culture and competency variables have a significant positive influence on work effectiveness. Meanwhile, the communication variable cannot have a significant influence on work effectiveness at the Mercure Serpong Alam Sutera Hotel.*

**Keywords :** *Communication, Organizational Culture, Competence, Work Effectiveness.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan Hotel Mercure Serpong Alam Sutera. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis sampling jenuh adalah 63 karyawan Hotel Mercure Serpong Alam Sutera. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan variabel komunikasi tidak dapat pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di Hotel Mercure Serpong Alam Sutera.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, Efektivitas Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 65 Tahun 2001 pasal 1 dalam Wiyasha (2010), menyebutkan bahwa hotel adalah bangunan yang khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap atau istirahat, memperoleh pelayanan dan atau fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran, termasuk bangunan lainnya yang menyatu dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama kecuali untuk pertokoan dan perkantoran. Senada dengan itu, menurut the American Hotel and Motel Association (AHMA) dalam [www.ahla.com](http://www.ahla.com), hotel dapat didefinisikan sebagai sebuah bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas penginapan untuk umum dengan fasilitas pelayanan sebagai berikut: pelayanan makan dan minum, pelayanan kamar, pelayanan barang bawaan, pencucian pakaian, dan dapat menggunakan fasilitas/perabotan dan menikmati hiasan-hiasan yang ada di dalamnya.

Menurut Hasibuan *et al.*, (2024) didalam jurnalnya, menyatakan bahwa: “Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris “*Communications*” berasal dari kata latin “*Communicatio*, dan bersumber dari kata “*Communis*” yang berarti “sama”, maksudnya adalah sama makna kesamaan makna disini adalah mengenai sesuatu yang dikomunikasikan, karena komunikasi akan berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercekapkan atau

dikomunikasikan, Suatu percakapan dikatakan komunikatif apabila kedua belah pihak yakni komunikator dan komunikan mengerti bahasa pesan yang disampaikan.

Budaya organisasi itu penting karena memiliki peran sebagai fondasi yang membentuk cara kerja, berinteraksi dan juga merasakan pengalaman sebuah perusahaan, dalam hal ini fenomena yang terjadi pada Hotel Mercure Serpong Alam Sutera Kota Tangerang Selatan didapati kurangnya interaksi antar karyawan dimana ini sangat berpengaruh pada efektivitas kerja. Abdurrahman, (2021) Budaya organisasi adalah cara berfikir, keyakinan, nilai-nilai penting, dan kode etik bersama dari seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah salah satu aspek utama dari kebiasaan organisasi yang berfungsi untuk memahami bagaimana organisasi bekerja dan seberapa baik para anggotanya menyatu ke dalam organisasi. Industri perhotelan yang bergerak di bidang pelayanan, menjadikan komunikasi sebagai kunci utama dalam membangun hubungan baik dengan para tamu dan menciptakan pengalaman yang memuaskan. Namun, di balik gemerlapnya industri ini, tak jarang terjadi fenomena permasalahan komunikasi yang dapat menghambat kelancaran operasional dan berimplikasi negatif bagi citra hotel.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Straub dan Attner dalam Zahera, (2020) menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut (Zahera, 2020) konsep manusia dalam artian ekonomi bisa sebagai produsen, konsumen, dan pedagang. Ketiga jenis manusia ini memiliki tujuan yang sama, yaitu menggunakan sumber daya untuk mencapai kepuasan maksimal. Bila manusia bertindak sebagai produsen, maka manusia akan menciptakan produksi yang optimal, artinya mengkombinasikan faktor produksi yang memberikan hasil tertentu yang dapat menghasilkan keuntungan maksimal.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Persaingan bisnis yang semakin ketat di masa kini mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan yang terpenting dalam sebuah perusahaan, karena berperan untuk menentukan perkembangan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Batviano *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan

elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

### **Efektivitas Kerja**

Menurut Andriandi & Arya Wardana, (2023) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **Komunikasi**

Nova *et al.*, (2023) Komunikasi merupakan proses penyampaian kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang, yang bermakna kepada kedua belah pihak sehingga ada suatu kesimpulan yang dapat diambil, komunikasi sangat bermanfaat untuk semua pihak. Komunikasi yang bagus akan menghasilkan kesimpulan dan keputusan yang berguna. Komunikasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin bagus komunikasi pegawai dalam menyampaikan kepada masyarakat ataupun pihak internal dan eksternal semakin bagus kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nova *et al.*, (2023). Komponen komunikasi terdiri dari komunikator, pesan, media, komunikan dan efek.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Andriandi & Arya Wardana, (2023), budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Sedangkan menurut Muis dalam Andriandi & Arya Wardana, (2023), budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Wahab dan Tobari dalam Andriandi & Arya Wardana, (2023), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

### **Kompetensi**

Menurut Andriandi & Arya Wardana, (2023) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel jenuh, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Amruddin, *et.al*, (2022)

#### **Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

##### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan tiga cara, yaitu Penelitian Lapangan (*Field Research*), Kepustakaan (*Library Research*), Riset Internet (*Online Research*), dan Wawancara. Penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagaiberikut: Amelia *et al.*, (2023)

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Mercure Serpong Alam Sutera Di Kota Tangerang Selatan.

2. Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literature dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literature berupa buku-buku (*text book*), *journal*, peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, dan penelitian-penelitian sebelumnya juga memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3. Riset Internet (*Online Research*)

Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan penelitian yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

4. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan, uji ini menunjukkan apakah pernyataan tersebut mampu menghasilkan hasil nilai yang valid, Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan data analisis program SPSS v.27 Dalam penelitian ini jika nilai korelasi ( $r$ ) memperoleh skor  $\geq 0,275$  maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Maka dapat di lihat pada output item- total statistic pada kolom ( *Corrected item total Correlation* dimana kolom tersebut merupakan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dapat di katakan suatu pernyataan di anggap valid. Nilai  $r$  tabel dapat di peroleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dimana  $n$  merupakan jumlah responden atau sampel, tingkat signifikansi atau *alpha* ( $\alpha$ ) yang di gunakan adalah 0,05.

$Df = n-2$  sehingga  $63-2= 61$  dengan sig 0,05, maka  $r_{tabel} = 0,275$

##### Uji Validitas Komunikasi (X1)

**Tabel 1**

##### Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.22	12.533	.772	.744
X1.2	30.63	12.598	.632	.760
X1.3	30.63	12.278	.638	.754
X1.4	30.41	13.007	.567	.774
X1.5	30.44	13.275	.633	.775

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil output diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Dari hasil output atau  $r_{hitung}$  dapat diketahui bahwa semua pernyataan Komunikasi dalam uji validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

## Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X2)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	46.31	12.533	.772	.744
X2.2	46.31	12.598	.632	.760
X2.3	46.39	12.278	.638	.754
X2.4	46.37	13.007	.567	.774
X2.5	46.41	13.275	.633	.775
X2.6	46.33	13.225	.638	.743
X2.7	46.33	13.335	.570	.723
X2.8	46.40	13.270	.639	.754
X2.9	46.30	13.552	.618	.773

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil output diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Dari hasil output atau  $r_{hitung}$  dapat diketahui bahwa semua pernyataan Budaya Organisasi dalam uji validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

## Uji Validitas Kompetensi (X3)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	35.43	11.546	.790	.931
X3.2	35.40	11.835	.700	.936
X3.3	35.40	11.541	.795	.930
X3.4	35.54	11.844	.712	.935
X3.5	35.51	11.610	.779	.931
X3.6	35.66	11.114	.730	.936
X3.7	35.54	11.491	.827	.929
X3.8	35.54	11.491	.827	.929
X3.9	35.51	11.610	.779	.931
X3.10	35.55	11.550	.810	.921

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil *output* diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Dari hasil *output* atau  $r_{hitung}$  dapat diketahui bahwa semua pernyataan Kompetensi dalam uji validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

### Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)

**Tabel 4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	49.46	15.138	.463	.905
Y.2	49.49	14.963	.524	.902
Y.3	49.40	13.835	.819	.887
Y.4	49.29	14.563	.603	.898
Y.5	49.31	14.281	.681	.894
Y.6	49.46	14.432	.664	.895
Y.7	49.40	14.188	.715	.893
Y.8	49.26	14.491	.628	.897
Y.9	49.34	13.997	.762	.890
Y.10	49.43	14.429	.654	.896
Y.11	49.17	15.087	.488	.903
Y.12	49.11	14.987	.549	.901
Y.13	49.43	14.447	.556	.882
Y.14	49.46	14.398	.525	.875

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil *output* diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Dari hasil *output* atau  $r_{hitung}$  dapat diketahui bahwa semua pernyataan Eektivitas Kerja dalam uji validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel Reliabilitas Statistik dari *output* SPSS. Penentuan instrumen penelitian Reliabilitas atau tidak, dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan *reliabel*.

### Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)

**Tabel 5**

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha*  $0,630 > 0,6$ . Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Komunikasi adalah reliabel.

#### Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Tabel 6

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.693	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha*  $0,693 > 0,6$ . Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi adalah reliabel.

#### Uji Reliabilitas Kompetensi (X3)

Tabel 7

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha*  $0,950 > 0,6$ . Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Kompetensi adalah reliabel.

#### Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)

Tabel 8

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	14

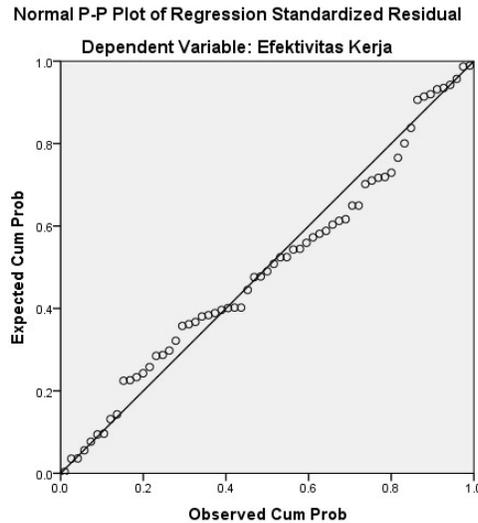
Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha*  $0,937 > 0,6$ . Dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Efektivitas Kerja adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam uji mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS.



**Gambar 1 Normal P-Plot of Regression Variabel Y**

**Tabel 9**

**Normalitas Kolmogorov- Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.52442279
	Absolute	.079
Most Extreme Differences	Positive	.079
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data berdistribusi normal dilihat dari nilai residu sebesar 0,826 lebih besar dari 0,05. maka dapat dikatakan bahwa data dari variabel yang telah diteliti berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual yang terdapat pada populasi penelitian berdistribusi normal dan model regresi ini layak digunakan.

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Melihat nilai *tolerance*
  - 1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas
  - 2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.
- b. Melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)
  - 1) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.
  - 2) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Komunikasi	.513	1.951
Budaya Organisasi	.496	2.018
Kompetensi	.408	2.448

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan hasil *output* Coefficients bahwa masing-masing variabel independen tidak terdapat multikolonieritas dimana nilai masing-masing independen sebagai berikut :

- 1. Komunikasi (X1)  
Tolerance : 0,513 > 0,1  
VIF : 1,951 < 10
- 2. Budaya Organisasi (X2)  
Tolerance : 0,496 > 0,1

VIF : 2,018 < 10

3. Kompetensi (X3)

Tolerance : 0,408 > 0,1

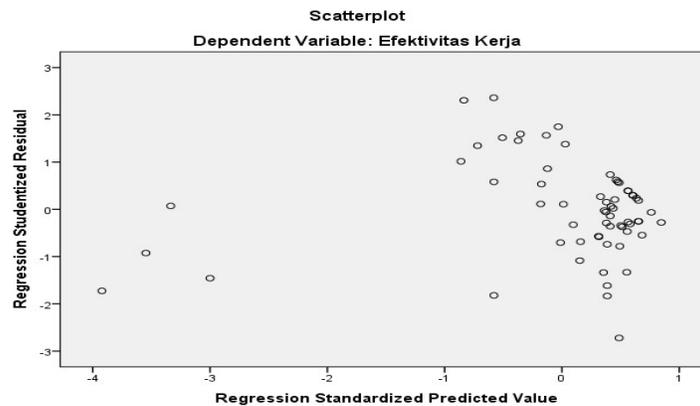
VIF : 2,448 < 10

Dapat dilihat nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 2 Heteroskedastisitas *scatterplot***

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari gambar *scatterplot* uji heteroskedastisitas pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Alat Analisis Data

#### Analisis Korelasi Sederhada

Uji korelasi pearson dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Efektivitas

Kerja (Y). Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui aplikasi perhitungan SPSS V.27 yang menghasilkan output sebagai berikut.

**Tabel 11**  
**Uji Koefisien Korelasi**

**Correlations**

	Total X1	Total X2	Total X3	Total Y
Total X1 Pearson Correlation	1	.636**	.521**	.753**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	63	63	63	63
Total X2 Pearson Correlation	.636**	1	.751**	.584**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
N	63	63	63	63
Total X3 Pearson Correlation	.521**	.751**	1	.608**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
N	63	63	63	63
Total Y Pearson Correlation	.753**	.584**	.608**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	63	63	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

**Tabel 12**  
**Tabel Nilai Interval**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Selanjutnya dapat dilihat hubungan antara variabel Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Efektivitas Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y). dengan menggunakan korelasi yang melihat hubungan dua arah antara dua variabel saja tanpa memperhitungkan faktor lain dengan melihat Tabel diatas keterangan pada output mengenai korelasi,

maka dapat interpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi (X1) dengan Efektivitas Kerja (Y) : (r = 0,753 : Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hubungan antara variabel Komunikasi dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,753 dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara Komunikasi dengan Efektivitas Kerja menunjukkan korelasi kuat.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan Efektivitas Kerja (Y) : (r = 0,584 : Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,584 dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kerja menunjukkan korelasi cukup kuat.

3. Variabel Kompetensi (X3) dengan Efektivitas Kerja (Y) : (r=0,608 : Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hubungan antara variabel Kompetensi dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,608 dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan Kompetensi dengan Efektivitas Kerja (Y) menunjukkan kuat.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas kerja. Dengan menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 13**

### Persamaan Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.968	3.375		2.954	.005
1 Komunikasi	-.311	.185	-.122	-1.683	.098
Budaya Organisasi	.263	.116	.168	2.270	.027
Kompetensi	1.084	.101	.874	10.748	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel 13 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan dengan rumus persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3$$

Maka persamaan regresi yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,968 + (-0,311).X_1 + 0,263 X_2 + 1,084.X_3$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

$\alpha = 9,968$  artinya, jika konstanta sebesar 9,968 menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen dan faktor lain atau variabel independen dan faktor lain bernilai 0 (nol), maka variabel efektivitas kerja sebesar 9,968.

$\beta_1 = -0,311$  artinya, jika koefisien regresi variabel komunikasi -0,311 (negatif). Hal ini berarti bahwa setiap terjadi penurunan satuan mengenai komunikasi, maka akan menurunkan komunikasi terhadap efektivitas kerja sebesar -0,311 tanpa dipengaruhi faktor lainnya.

$\beta_2 = 0,263$  artinya, jika koefisien regresi budaya organisasi 0,263 (positif). Hal ini berarti bahwa setiap terjadi penurunan satuan mengenai budaya organisasi, maka akan meningkatkan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja sebesar 0,263 tanpa dipengaruhi oleh faktor lainnya.

$\beta_3 = 1,084$  artinya, jika koefisien regresi variabel kompetensi 01,084 (positif). Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan satuan mengenai kompetensi, maka akan meningkatkan kompetensi terhadap efektivitas kerja sebesar 1,084 tanpa dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut.

**Tabel 14**  
**Determinasi R Square**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.833	4.63802

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square 0,841 atau 84,1%. Artinya variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompetensi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 84,1 % terhadap efektivitas kerja.

**Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji statistik t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan knowledge sharing Terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel hasil uji parsial (uji t) :

**Tabel 15****Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.968	3.375		2.954	.003
	Komunikasi	-.311	.185	-.122	-1.683	.098
	Budaya Organisasi	.263	.116	.168	2.270	.027
	Kompetensi	1.084	.101	.874	10.748	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Untuk mencari nilai t tabel dapat dilihat melalui distribusi tabel t dengan mencari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%) dan nilai *degree of freedom*/  $df = n - k - 1$  atau  $df = 63 - 3 - 1 = 59$  maka nilai  $t_{tabel}$  didapat sebesar 1,670.

Aturan dalam uji t yaitu sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak
3. Jika  $Sig. < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
4. Jika  $Sig. > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Hasil Uji t pada tabel :

- 1) Pengaruh variabel komunikasi terhadap efektivitas kerja

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel komunikasi sebesar  $0,098 > 0,05$ . Dan nilai  $t_{hitung} (-1,683) < t_{tabel} (1,670)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel komunikasi Terhadap efektivitas kerja.

- 2) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap efektivitas kerja

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel budaya organisasi sebesar  $0,027 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{hitung} (2,270) > t_{tabel} (1,670)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi Terhadap efektivitas kerja.

- 3) Pengaruh variabel kompetensi terhadap efektivitas kerja

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel kompetensi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (10,748) > t_{tabel} (1,670)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kompetensi Terhadap efektivitas kerja.

**Interpretasi Hasil Penelitian****Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja**

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel komunikasi sebesar  $0,098 > 0,05$ . Dan nilai  $t_{hitung} (-1,683) < t_{tabel} (1,670)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel komunikasi Terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Nova *et al.*, (2023) bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

**Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja**

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel budaya organisasi sebesar  $0,027 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{hitung} (2,270) > t_{tabel} (1,670)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi Terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Andriandi & Arya Wardana, (2023) bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dalam mempengaruhi efektivitas kerja.

**Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja**

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel kompetensi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (10,748) > t_{tabel} (1,670)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kompetensi Terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yuanda *et al.*, (2024) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja. Juga diperkuat dengan hasil penelitian Tumbuan *et al.*, (2023) bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Konsistensi Hasil Penelitian**

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian, maka langkah selanjutnya dapat diperjelas dengan perbandingan hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian yang dilakukan. Dapat dijelaskan dalam table 16

**Tabel 16**

**Konsistensi Penelitian**

No	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian Sebelumnya	Hasil Penelitian Sebelumnya	Hasil Penelitian Oleh Mohammad Rafdhi Ashari
1	Desika Andriani, Meliano Arya Wardana (2023)	Variabel Independen(X) (X1):Bekerja Dari Rumah (X2):Budaya Organisasi (X3):Kompetensi Variabel Dependent	Variabel komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja	Variabel komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja

		(Y):Efektivitas Kerja Karyawan		
2	Sonny Abdurrahman (2021)	Variabel Independen(X) (X1):Budaya Organisasi Variabel Dependent (Y): Efektivitas Manajemen	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja
3	Astrid Yuanda, Agung Widhi Kurniawan, Tenri, Dipoatmodjo, Amiruddin Tawe, Rezky Amalia Hamka (2024)	Variabel Independen(X) (X1):Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Variabel Dependent (Y): Efektivitas Kerja	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja	Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja
4	David T.L.H Tumbuan, Merinda H. Ch. Pandowo, Genita G. Lumintang (2023)	Variabel Independen(X) (X1):Pengaruh Kompetensi (X2):Koordinasi (X3): <i>Team Work</i> Variabel Dependent (Y): Efektivitas Kerja	Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ground staff PT. Gapura Angkasa Manado.	Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja
5	Sri Nova, Husaini Abdullah, Mahrizal, Evi Maulida Yanti (2023)	Variabel Independen(X) (X1):Pengaruh Komunikasi (X2):Etos Kerja Variabel Dependent (Y): Efektivitas Kerja	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja	Variabel komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja
6	Desika Andriani, Meliano Arya Wardana (2023)	Variabel Independen(X) (X1):Bekerja Dari Rumah (X2):Budaya	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan

		Organisasi (X3):Kompetensi Variabel Dependent (Y):Efektivitas Kerja Karyawan	Efektivitas Kerja	terhadap efektivitas kerja
--	--	--	----------------------	-------------------------------

## **5.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari penelitian ini yang dilakukan pada Hotel Mercure Serpong Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi tidak pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Hotel Mercure Serpong Alam Sutera Kota Tangerang Selatan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Hotel Mercure Serpong Alam Sutera Kota Tangerang Selatan.
3. Kompetensi pengeraruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Hotel Mercure Serpong Alam Sutera Kota Tangerang Selatan.

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja yaitu variabel budaya organisasi dan kompetensi, sedangkan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dari hasil pembahasan penelitian ini penulis mengajukan saran untuk karyawan Hotel Mercure Serpong Alam Sutera sebagai berikut:

1. Dikarenakan komunikasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, disarankan agar karyawan lebih meningkatkan lagi komunikasi antar karyawan maupun atasan di tempat kerja supaya dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
2. Dikarenakan sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi sebesar 84,1%, diharapkan bagi karyawan untuk tetap mempertahankan budaya organisasi dan kompetensi di tempat kerja supaya efektivitas kerja karyawan berjalan secara berkesinambungan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu komunikasi, budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja.
2. Dalam melakukan sebuah penelitian perlu pertimbangan biaya yang dikeluarkan, karena dalam melakukan sebuah penelitian harus diperhitungkan sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.
3. Intensitas pekerjaan karyawan yang padat, memerlukan waktu yang tidak sebentar untuk pengisian kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang telah peneliti sebutkan di atas, maka terdapat saran-saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel efektivitas kerja.
2. Manfaatkan waktu yang ada dengan efisien dan efektif, perbanyak membaca buku dan jurnal yang sesuai dengan judul penelitian yang akan dilakukan, agar wawasan dan pengetahuan lebih terbuka luas.

### **6.DAFTAR REFERENSI**

- Abdurrahman, R. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas manajemen pengetahuan di Disperkim Pemprov Jabar. *Scientia Regendi*, 2(2), 61–83. <http://journal.unla.ac.id/index.php/scientiaregendi/article/view/1660>
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., & Primadewi, K. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Zaini. <https://penerbitzaini.com/>
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., & Primadewi, K. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Zaini. <https://penerbitzaini.com/>
- Andriandi, D., & Arya Wardana, M. (2023). Analisis pengaruh bekerja dari rumah, budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan Kebun Sehat JSR. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(August), 75–91.
- Batviano, M. Z., Tewal, B., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Kombos Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1247–1257. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50872>
- Hasibuan, R. S., Rian Agustin, R., Septiawati, I., Rapenia, V., & Khairunnisa, D. P. (2024). Pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap efektivitas kerja di Maroan Binjai. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–8.

- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, M., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 96–104. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1540>
- Tumbuan, D., Pandowo, M. H. C., Lumintang, G., & Tumbuan, D. (2023). Pengaruh kompetensi, koordinasi dan teamwork terhadap efektivitas kerja ground staff PT. Gapura Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 1–12.
- Yuanda, A., Kurniawan, A. W., Dipoadmodjo, T. S. P., Tawe, A., & Hamka, R. A. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor UPTP wilayah Makassar I Selatan. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 61–68.