

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, *SOFT SKILL* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN**

Nila Ayu Wardani¹⁾, Ilham Mubaraq Ritonga²⁾, Rizky Putra³⁾

^{1,2,3)}Universitas Harapan Medan

nilaaywardani634@gmail.com, ilham.mubaraq@yahoo.com, Rizkyputrase@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the significant influence of competence, organizational culture, soft skill and career development on employee performance of PT. Central Sumatera Bank Medan. The total population in this study amounted to 531 employee and use 84 employee as a sample. The analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that competence, organizational culture, soft skill and career development had a significant effect on employee performance at PT. Central Sumatera Bank Medan. As simultan effect the competence, organizational culture, soft skill and career development had a significant effect on employee performance at PT. Central Sumatera Bank.

Keywords: Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai yang berkualitas adalah prioritas dan permintaan tertinggi dari semua perusahaan. Tentunya setiap perusahaan akan berusaha untuk merekrut pegawai yang unggul dan berkualitas untuk mendukung efisiensi kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya pegawai bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada pegawai. Perusahaan harus memperlakukan pegawai sebagai aset dan mitra untuk pengembangan bisnis. Pengakuan atau penghargaan oleh perusahaan atas usaha dan prestasi pegawai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan perusahaan.

Pegawai selalu diharapkan dapat bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang memuaskan oleh perusahaan yang mempekerjakannya. Kinerja yang diharapkan oleh perusahaan tentunya tidak akan terpenuhi begitu saja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia seperti kompetensi pegawai, budaya organisasi, *soft skill* yang dimiliki pegawai dan juga program pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan.

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama, Spencer (dalam Wibowo, 2014:272). Model kompetensi yang akurat akan dapat secara akurat menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil di tempat kerja. Jika pemegang posisi memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memegang posisi mereka, mereka dapat diprediksi untuk berhasil. Jika Anda telah berhasil menentukan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu, Anda dapat dengan mudah menggunakannya sebagai kriteria dasar untuk merekrut karyawan baru. Pengakuan kemampuan kerja yang akurat juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur keterampilan seseorang. Oleh karena itu, dari sistem kemampuan dapat diketahui apakah seseorang memiliki kemampuan untuk mengembangkannya melalui pelatihan dan pembinaan, atau perlu dipindahkan ke departemen lain.

Fenomena yang terkait seputar kompetensi kerja ialah masih kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan. Banyak pegawai yang ditinjau ulang kontrak kerjanya padahal pegawai tersebut sudah mendapatkan bekal pelatihan oleh pihak perusahaan.

Budaya organisasi adalah model hipotesis dasar, yang ditentukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok melalui proses pembelajaran yang membahas adaptasi kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (Schein dalam Wirawan, 2004:4). Banyak pegawai tidak benar-benar memahami arti sebenarnya dari budaya organisasi. Banyak pegawai yang percaya bahwa budaya organisasi adalah sikap atau perilaku para pemimpin tempat mereka bekerja. Tidak hanya itu, budaya organisasi

juga menjadi identitas sebuah perusahaan. Dengan citra perusahaan yang kuat, perusahaan tidak akan terpengaruh oleh budaya eksternal perusahaan. Bahkan budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan cara terbaik tanpa merasa tertekan dan dipaksa.

Fenomena yang terkait seputar permasalahan budaya organisasi ialah rendahnya toleransi antar pegawai ataupun dengan pimpinan. Hal ini dikarenakan komunikasi yang diciptakan kurang baik sehingga banyak pegawai yang tidak mengenal satu sama lain. Jika dalam satu pekerjaan, pegawai tidak memiliki komunikasi yang baik maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa berat. Oleh karena itu, perlunya komunikasi antar pegawai dan mampu bekerja secara tim agar suasana kerja dan budaya organisasi dapat terjaga.

Soft skills sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. *Soft skill* melengkapi *hard skill*. Jenis kemampuan ini merupakan bagian dari kecerdasan seseorang dan sering digunakan sebagai syarat untuk memperoleh suatu jabatan atau pekerjaan tertentu., Iyo Mulyono (2011:99). *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang. *Soft skills* merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, dan kebahagiaan yang lebih luas. *Soft skill* adalah kunci sukses, termasuk kepemimpinan, pengambilan keputusan, resolusi konflik, komunikasi, kreativitas, keterampilan presentasi, kerendahan hati dan kepercayaan diri, kecerdasan emosional, kejujuran, komitmen dan kerja tim.

Fenomena yang terkait seputar permasalahan *soft skill* ialah secara garis besar permasalahan tersebut ialah seputar pribadi pegawai dalam bekerja sehari-hari. Dalam kegiatan bekerja pegawai dituntut untuk mampu mempunyai skill baik hard maupun soft. Banyak perusahaan melakukan beberapa perubahan hal ini dikarenakan untuk meningkatkan *soft skill* pegawai, pemimpin harus mampu mempengaruhi pegawai tersebut. Jika *soft skill* ini dapat dimiliki seorang pegawai maka pegawai tersebut dapat digolongkan sebagai pegawai yang memiliki kualitas bekerja yang baik.

Pengembangan karir sangat masuk akal bagi perusahaan untuk menjaga roda mereka berjalan lancar karena rotasi pekerjaan. Selain itu, perusahaan yang menerapkan program pengembangan karir dapat menekan angka pemutusan hubungan kerja (PHK) pegawai. Pengembangan profesional dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan, dan berupaya meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis pegawai, Sadili Samsudin (2006:133). Program pengembangan karir bagi pegawai adalah investasi strategis baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Program ini penting bagi pegawai karena bisa menjadi motivasi untuk mengembangkan diri dengan jaminan kesejahteraan yang secara bersama juga diterima.

Fenomena yang terkait dengan pengembangan karier ialah pada perusahaan tersebut masih adanya pegawai kontrak dengan masa kerja yang sudah lama belum juga di angkat menjadi pegawai tetap. Perusahaan memberikan sebuah aturan pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun akan diangkat menjadi pegawai tetap jika pegawai memiliki jenjang pendidikan S1. Hal ini membuat sebagian besar pegawai menjadi bingung karena harus melanjutkan jenjang pendidikan sehingga membutuhkan biaya yang cukup besar.

PT. Bank Sumut Pusat Medan merupakan perusahaan milik daerah Provinsi Sumatera Utara yang menghimpun dana dari masyarakat dan melaksanakan produk-produk perbankan yang menguntungkan masyarakat sebagai nasabah dan perusahaan tentunya juga sangat memperhatikan kinerja pegawainya. Namun sebagai manusia, pegawai juga pasti tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan sehingga masih ada saja pegawai yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271), “Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk jabatan tersebut”. Oleh karena itu, kompetensi untuk menunjukkan bahwa keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tertentu adalah yang terpenting, karena unggul dalam bidang tersebut. Menurut Spencer (dalam

Wibowo, 2014:272), kompetensi adalah dasar-dasar dari karakteristik manusia, yang menunjukkan bagaimana bertindak atau berpikir, menyeimbangkan situasi dan mendukung dalam jangka panjang.

Indikator Kompetensi menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2014) meliputi:

1. Keyakinan dan Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Masalah Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi

Pada hakikatnya budaya organisasi sangat bernilai untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam serta menjadi dasar untuk menciptakan suasana organisasi yang ideal. Subjek budaya organisasi akhir-akhir ini menjadi kajian sangat menarik, terutama dalam kondisi kerja yang berbahaya. Kebudayaan adalah kumpulan pikiran, karya dan ciptaan manusia. Tidak berakar pada naluri manusia, sehingga hanya manusia yang dapat mengaktifikannya melalui proses belajar.

Budaya merupakan inti penting dalam sebuah organisasi. Contohnya termasuk mengeluarkan perintah dan perintah pengadilan, dan menjelaskan aktivitas yang telah dan belum selesai yang mengatur perilaku anggota. Oleh karena itu, budaya mengandung apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, sehingga dapat dikatakan sebagai pedoman untuk melakukan kegiatan organisasi (Hofstede 2010:21).

Menurut Moeljono (dalam Chatab 2007) Indikator budaya organisasi meliputi :

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Model
4. Menghormati Sumber Daya Manusia

Soft Skill

Menurut Elfindri dkk. (2011:67), pengertian *soft skills* adalah sebagai berikut: *soft skills* adalah kecakapan dan kemampuan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok maupun masyarakat, dan bersama pencipta. Memiliki *soft skill* memungkinkan orang untuk lebih merasakan kehadiran mereka di masyarakat. Keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan kelompok, keterampilan etika, pendidikan dan spiritual. Dll. *Soft skill* diyakini sebagai berikut: semua karakteristik yang membuat hard skill bekerja. *Soft skill* dapat menentukan arah hard skill. Jika seseorang memilikinya, maka pengetahuan dan keterampilan yang dikuasainya dapat membawa kemakmuran dan kenyamanan bagi pemilik dan lingkungan. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *soft skill* yang baik, hard skill akan membahayakan diri sendiri dan orang lain.

Menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Benjamin Molan (2014), indikator yang digunakan untuk mengukur soft skill yaitu:

1. Pengetahuan Diri
2. Manajemen Diri
3. Motivasi Diri
4. Empati
5. Keterampilan Sosial

Pengembangan Karir

Pengembangan profesional pada dasarnya diarahkan pada pengembangan organisasi/usaha untuk menjawab tantangan bisnis ke depan. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan bahwa keberadaannya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia (Nawawi, 2006:98). Tanpa sumber daya manusia yang kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan pada

akhirnya akan berpaling karena tidak dapat bersaing dengan pesaing. Kondisi demikian menuntut organisasi/perusahaan untuk melakukan pengembangan karir pegawai, yang harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Menurut A. Sihotang (2006), indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan Karir adalah sebagai berikut:

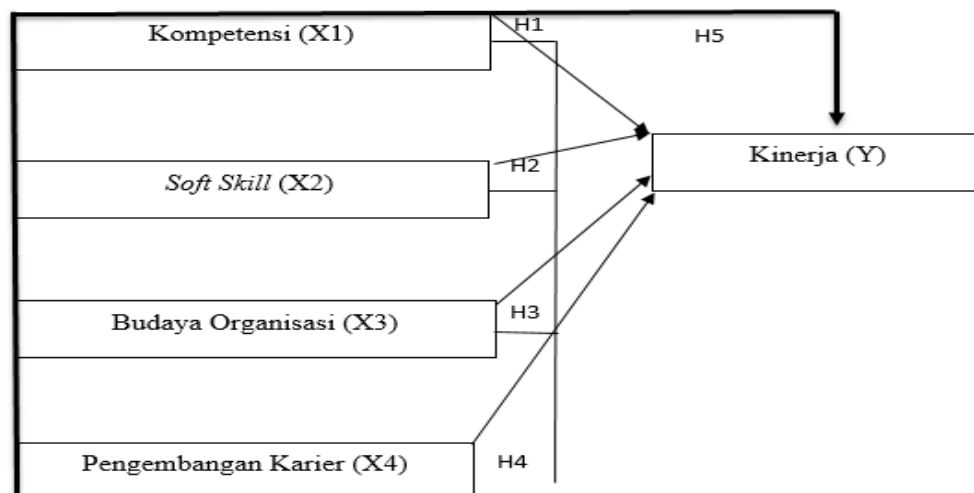
1. Kebijakan Organisasi
2. Prestasi Kerja
3. Latar Belakang Pendidikan
4. Pelatihan
5. Pengalaman Kerja
6. Loyalitas Terhadap Organisasi
7. Fleksibilitas Sosial dan Interpersonal

Kinerja

Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simanjuntak (dalam Sudaryo, 2018:204) kinerja merupakan tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Informasi kinerja organisasi merupakan data hal ini sangat penting untuk menilai apakah suatu organisasi telah mencapai tujuan yang diharapkan dari proses kinerja yang telah dilakukan selama ini. Namun, pada kenyataannya, banyak organisasi yang kekurangan atau bahkan sedikit informasi tentang kinerja organisasinya.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo, 2018), indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Beban Kerja
3. Jam Kerja
4. Kerja Sama



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut: H1: Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

H2: *Soft skill* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

H3: Budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

H4: Pengembangan karir (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

H5: Kompetensi (X1), *soft skill* (X2), budaya kerja (X3) dan pengembangan karir (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan hasil yang dapat dicapai (diperoleh) dengan prosedur statistik atau metode kuantitatif (pengukuran) lainnya (Sujarweni, 2015:12). Peneliti ingin menggunakan fakta dan data yang ditemukan di lapangan untuk menjawab dan mengkonfirmasi konsep dan teori yang dijelaskan pada bab sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, *soft skill*, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang berlokasi pada Jl Imam Bonjol No 18, Madras Hulu, Kecamatan Medan Polonia, Medan Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan berjumlah 531 karyawan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Sampel akan diambil jika peneliti tidak sanggup untuk melakukan penelitian dengan mengambil data langsung dari populasi Efferin yang dikemukakan oleh Syaiful (2018:51). Menurut Furchan yang dikemukakan oleh Syaiful (2018:51) sampel merupakan sebagian dari populasi, atau kelompok kecil yang diamati. Mengingat jumlah populasi yang cukup banyak yakni 531 orang, maka penulis menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel menjadi 84 sampel.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2017:137) menyatakan menyatakan bahwa “sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket. Sugiyono (2017:142) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antar variabel dependen dan independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Profil Responden

Jenis kelamin	
- Laki-laki	: 41 orang
- Perempuan	: 43 orang
Usia	
- 21-30 tahun	: 36 orang
- 31-40 tahun	: 41 orang
- 41-50 tahun	: 7 orang
Tingkat Pendidikan	
- SMA	: 10 orang
- S-1	: 67 orang
- S-2	: 7 orang

Lama Bekerja

- 0-10 tahun	: 58 orang
- 11-20 tahun	: 26 orang
- >21 tahun	: 0 orang

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas seluruh item variabel Iklim Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), *Soft Skill* (X3), Pengembangan Karir (X4) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,214) sehingga dinyatakan bahwa seluruh item kuesioner adalah valid. Pada hasil uji reliabilitas variabel ditemukan nilai Cronbach's Alpha variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,705, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,891, *Soft Skill* (X3) sebesar 0,791, Pengembangan Karir (X4) sebesar 0,824, dan Kinerja (Y) sebesar 0,888. Variabel-variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,600 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Hasil uji normalitas sebaran data penelitian dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* ditemukan nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,095 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

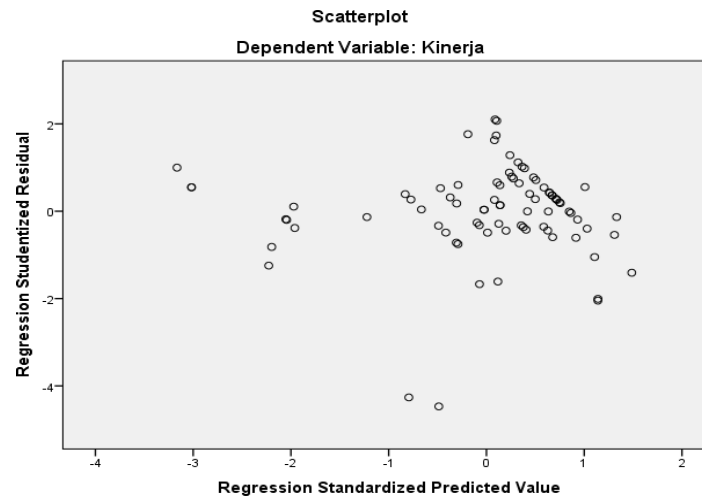
	Unstandardized Residual
N	84
Kolmogrov-Smirnov Z	1.234
Asymp. Sig (2-tailed)	.095

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) atau tidak. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Adanya multikolinearitas dapat diketahui jika nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.747	1.338
Budaya Organisasi	.306	3.265
Soft Skill	.848	1.179
Pengembangan Karir	.342	2.920

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Scatterplot. Berdasarkan Output, diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Pada penelitian ini diperoleh regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,356 + 0,508 X_1 + 0,574 X_2 + 0,234 X_3 + 0,235 X_4$$

Berikut ini dapat dijabarkan persamaan di atas sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 3,356 bernilai tetap, artinya akan tetap meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3,356 satuan dengan asumsi nilai koefisien pada kompetensi, budaya organisasi, *soft skill* dan pengembangan karier bernilai nol.
- 2) Variabel kompetensi 0,508 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada kompetensi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,508 satuan.
- 3) Variabel budaya organisasi bernilai 0,574 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada Budaya Organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,574 satuan.
- 4) Variabel *soft skill* bernilai 0,234 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada *soft skill* maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,234 satuan.
- 5) Variabel pengembangan karier bernilai 0,235 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada pengembangan karier maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,235 satuan

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.356	3.879		.865	.390		
	Kompetensi	.508	.077	.364	6.604	.000	.747	1.338
	Budaya_Organisasi	.574	.089	.554	6.437	.000	.306	3.265
	Soft_Skill	.234	.069	.176	3.412	.001	.848	1.179
	Pengembangan_Karier	.235	.096	.198	2.434	.017	.342	2.920

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.356	3.879		.865	.390		
	Kompetensi	.508	.077	.364	6.604	.000	.747	1.338
	Budaya_Organisasi	.574	.089	.554	6.437	.000	.306	3.265
	Soft_Skill	.234	.069	.176	3.412	.001	.848	1.179
	Pengembangan_Karier	.235	.096	.198	2.434	.017	.342	2.920

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t-hitung untuk X1 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,604 > 1,990$), yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya untuk X2, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,437 < 1,990$) yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).

Selanjutnya untuk X3, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,412 > 1,990$) yang berarti *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,001 < 0,05$). Selanjutnya untuk X4, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,434 > 1,990$) yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,017 < 0,05$).

Uji F (Simultan)

Tabel 7.
Hasil Uji SimultanANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1832.870	4	458.218	90.493	.000 ^b
	Residual	400.023	79	5.064		
	Total	2232.893	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Soft_Skill, Kompetensi, Budaya_Organisasi

Pengujian F dapat dilihat dari tabel ANOVA sebesar 90,493 dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($90,493 > 2,49$) dan $Sig. < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya model ini telah fit dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Sehingga bisa dilihat dari hasil penelitian bahwa kompetensi, budaya organisasi, *soft skill*, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien DeterminasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.821	.812	2.25024	2.030

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Soft_Skill, Kompetensi, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 9, diperoleh R Square untuk Y (kinerja) adalah 0,812. Hal ini berarti 81,2% variasi variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi, budaya organisasi, *soft skill*, pengembangan karir secara simultan dan sisanya sebesar 18,8% ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05. Hubungan korelasi terjadi sangat kuat sebesar 81,2%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Annisa Putri Sutrisno dan Alini Gilang (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Mengingat kompetensi sangat diperlukan dalam diri seorang pegawai selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer (dalam Wibowo, 2014:272), kompetensi adalah dasar-dasar dari karakteristik manusia, yang menunjukkan bagaimana bertindak atau berpikir, menyeimbangkan situasi dan mendukung dalam jangka panjang.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah dalam menerima dan memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, baik yang disampaikan dalam bentuk

lisan ataupun dengan bentuk tulisan. Jika ini dilakukan oleh setiap pegawai dengan bersungguh-sungguh dapat dimungkinkan pegawai akan secara keseluruhan dapat dianggap sebagai pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05. Hubungan korelasi terjadi sangat kuat sebesar 81,2%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo & Muhammad Cahyo W.S (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pada hakikatnya budaya organisasi sangat bernilai bagi kemajuan organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam serta menjadi dasar untuk menciptakan suasana organisasi yang ideal. Subjek budaya organisasi akhir-akhir ini menjadi kajian yang sangat menarik, terutama dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Kebudayaan adalah kumpulan pikiran, karya dan ciptaan manusia. Tidak berakar pada naluri manusia, sehingga hanya manusia yang dapat mengaktifkannya melalui proses belajar. Mengingat budaya organisasi dapat membentuk kinerja pegawai selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Kreitner dan Kinicki dalam Chatab, 2007:10) budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam, serta menjadi dasar untuk menciptakan suasana organisasi yang ideal. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang menjadi dasar identitas sebuah organisasi. Oleh karena itu, dapat dipahami bagaimana budaya dapat memberikan identitas dan arah bagi kelangsungan hidup organisasi. Pegawai yang memiliki hubungan yang baik dalam budaya organisasi akan lebih mudah bersosialisasi dengan sesama. Dengan budaya organisasi pegawai dapat menjunjung tinggi sistem yang ada dalam suatu organisasi.

Soft Skill Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05. Hubungan korelasi terjadi sangat kuat sebesar 81,2%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Hariyanto (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kinerja pegawai.

Diyakini bahwa ada permintaan yang meningkat untuk dunia kerja standar pekerja masa depan. Dunia kerja tidak hanya mengutamakan kemampuan akademik yang tinggi (*hard skill*), tetapi juga menitikberatkan pada keterampilan yang dikaitkan dengan nilai-nilai seseorang atau biasa dikenal dengan *soft skill*. Keterampilan ini juga bisa disebut keterampilan non-teknis, tentu perannya tidak kalah dengan keterampilan akademik. Mengingat *soft skill* dapat membentuk nilai-nilai dan meningkatkan kinerja pegawai selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Elfindri dkk. (2011:67), pengertian *soft skills* adalah sebagai berikut: *soft skills* adalah kecakapan dan kemampuan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok maupun masyarakat, dan bersama pencipta. Memiliki *soft skill* memungkinkan orang untuk lebih merasakan kehadiran mereka di masyarakat.

Keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan kelompok, keterampilan etika, pendidikan dan spiritual. *Soft skill* diyakini sebagai berikut: semua karakteristik yang membuat *hard skill* bekerja. *Soft skill* dapat menentukan arah *hard skill*. Jika seseorang memilikinya, maka pengetahuan dan keterampilan yang dikuasainya dapat membawa kemakmuran dan kenyamanan bagi pemilik dan lingkungan. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *soft skill* yang baik, *hard skill* akan membahayakan diri sendiri dan orang lain.

Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05. Hubungan korelasi terjadi sangat kuat sebesar 81,2%. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian sebelumnya Ammar Balbed & Desak Ketut Sintaasih (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan profesional pada dasarnya diarahkan pada pengembangan organisasi/usaha untuk menjawab tantangan bisnis ke depan. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan bahwa keberadaannya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia yang kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan pada akhirnya akan berpaling karena tidak dapat bersaing dengan pesaing. Kondisi demikian menuntut organisasi/perusahaan untuk melakukan pengembangan karir pegawai, yang harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Mengingat pengembangan karier sangat dibutuhkan oleh pegawai agar memiliki masa depan yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2006:99) pengembangan karir adalah rangkaian jabatan atau jabatan (urutan) yang diduduki seseorang dalam kehidupan tertentu. Definisi ini memandang kedudukan/jabatan seorang pekerja dalam suatu organisasi/perusahaan sebagai bagian dari rangkaian jabatan/jabatan yang dipegangnya semasa hidupnya. Dengan jelasnya pengembangan karier pegawai akan membuat semangat kerja pegawai akan lebih meningkat dan secara otomatis kinerja pegawai baik secara kualitas dan kuantitas akan tinggi.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, *Soft Skill*, dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi, budaya organisasi, *soft skill*, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05. Berdasarkan penelitian terdahulu Denok Sunarsi, dkk 2020 dengan hasil penelitian bahwa kompetensi, budaya organisasi, *soft skill*, dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, *soft skill*, dan pengembangan karir memiliki peranan yang sangat penting dalam kinerja pegawai, jika pegawai tidak memiliki kompetensi yang baik akan berdampak oleh kinerja perusahaan itu sendiri, maka perusahaan perlu membuat standar pegawai yang berkompeten. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam, serta menjadi dasar untuk menciptakan suasana organisasi yang ideal.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka kinerja pegawai juga akan ikut baik. *Soft skill* adalah kecakapan dan kemampuan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok maupun masyarakat, dan bersama pencipta. Memiliki *soft skill* yang terampil memungkinkan pegawai akan memiliki kinerja yang baik pula. Dengan jelasnya pengembangan karier pegawai akan membuat kinerja pegawai akan lebih meningkat dan secara otomatis kinerja perusahaan akan baik juga.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang disampaikan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.
3. Secara parsial *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.
4. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.
5. Secara simultan kompetensi, budaya organisasi, *soft skill* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Untuk masa mendatang, pimpinan PT. Bank Sumut Pusat Medan sebaiknya berusaha mempertahankan dan meningkatkan lagi mengenai kompetensi pegawai.
2. Hendaknya pegawai lebih meningkatkan *soft skill* dan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hendaknya pimpinan lebih memperhatikan pengembangan karier pegawai agar pegawai yang sudah layak dipromosikan agar segera terwujud.
4. Hendaknya bagi peneliti lain dalam meneliti variabel kompetensi, *soft skill*, budaya organisasi, pengembangan karier dan kinerja agar lebih mengembangkan hasil yang telah ada agar lebih baik lagi, disesuaikan dengan keadaan dan kondisi perusahaan yang terus berubah.

REFERENSI

- Benyamin Molan, (2014). *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 Edisi ke 12. Jakarta: PT. Macaman Jaya Cemerlang.
- Duwi Priyatno. (2008). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Elfindri, dkk. (2011). *Soft Skills untuk Pendidik*. Jakarta: Baduose Media.
- Gary Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hesselbein, F., Goldsmith, M., dan Beckhard, R. (2009). *The Leader of The Future*. New York: The Drucker Foundation.
- Hofstede, G. J. (2010). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. Administrative Science Quarterly. New York.
- Illah Sailah. (2008). *Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Diunduh dari <http://isailah.50webs.com/buku%20pengembangan%20softskills%202008>. Pdf.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iyo Mulyono, (2011). *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Soft Skill*. Bandung: Yrama Widia.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Nevizond Chatab, (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung. Penerbit Alfabeta Bandung. 2007.
- Malayu SP Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Putri, (2014). *Hubungan Efikasi Diri Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Mata Kuliah Statistika Ekonomi Mahasiswa Angkatan 2013 Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Medan T.A. 2013/2014*.
- Santoso, Singgih. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta. PT. Gramedia Persada.
- Sihotang. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Sain dan Teknologi Pradnya Paramita.
- Sondang P Siagian. (2006). *Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Stephen Robbins, (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian*, Bandung. PT. Refika Aditama.
- Syaiful Bahri. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- T. Hani Handoko, (2011), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.

- Umar, Husain. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Jakarta: RajaGrafindo Perasada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiratna Sujarweni, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Batupress.