

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Asri ^{1✉} Andi Ummul Khair ²

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan tensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar sebanyak 120 karyawan. Berdasarkan populasi yang ada maka dalam pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. sehingga yang dijadikan sampel adalah sebanyak 92 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for windows. Hasil penelitian ini adalah 1) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang dimana variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.008 yaitu lebih kecil dari 0.05. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka membuat kinerja karyawan semakin meningkat. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang dimana variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05. Semakin kompetensi karyawan maka membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kompetensi; Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2022 Asri

✉ Corresponding author :

Email Address : drasriwawi01@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang

di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu". Jadi upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut, karena karyawan yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi dan perusahaan sehingga produktivitas organisasi dan perusahaan meningkat. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tertentu serta dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Yang dilihat dari pendidikan, sikap, keterampilan dan kepribadian dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Serta dapat disimpulkan bahwa bagus tidaknya kompetensi yang dimiliki karyawan mengakibatkan meningkat dan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Sudah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, dengan menggunakan sumber daya, teknologi, prasarana, sarana kerja, serta peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai melalui berbagai kursus atau pelatihan. Namun ternyata pencapaian kinerja pegawai PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang masih rendah dan proses kerja yang belum optimal.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta

situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Manajemen Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi (Boon et al., 2018). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang atau jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan maupun strategi organisasi atau perusahaan. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan kegiatan pelayanan (Wright & Ulrich, 2017).

Kesuksesan seseorang di dalam organisasi atau perusahaan haruslah sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Manajemen sumberdaya manusia terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikannya (Hamadamin & Atan, 2019). Dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Sedangkan sumber daya manusia semula merupakan terjemahan dari *human resources*. Namun ada pula para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* atau tenaga kerja. Menurut Boon et al. (2018) manajemen sumber daya manusia terdiri empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya, manusia, keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya, dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi-fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia bukan sumber dayanya yang lainnya untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu, maupun tujuan dari pada suatu organisasi (Mitchell et al., 2013). Menurut Hamadamin & Atan (2019) mengemukakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hamadamin & Atan (2019) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Dimana akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi (Szydło & Grześ-Buklaho, 2020). Pengertian budaya, dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda, dan budaya organisasipun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa Sansekerta

budhayah yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut (Tran, 2020). Pendapat lain dikemukakan oleh Tirtayasa (2019) bahwa budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku .

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Bhuiyan et al., 2020). Sedangkan menurut Kreitner Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Asatiani et al., 2021). Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk didalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif (Tran, 2020). Lain halnya yang dengan apa yang disampaikan oleh Ahmad, yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah intuisi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku didalam organisasi (Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Tran, 2020).

Ada beberapa perbedaan dalam memberikan pengertian atau definisi yang dimaksud dengan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula. Seperti Kantor Manajemen Personalia Amerika, menggunakan kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan (knowledge), keahlian (expertise), keterampilan (Skill), dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Salman et al., 2020). Menurut Otoo (2020), menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan kepribadian (attitude) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dapat berupa penguasaan masalah, keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku, tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai. Setiap orang dapat diukur dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan perilaku unggul atau yang berprestasi rata-rata. Penguasaan masalah dan keterampilan relatif mudah diajarkan, mengubah sikap dan perilaku relatif lebih sukar. Sedangkan mengubah tujuan dapat dilakukan tetapi prosesnya panjang, waktunya lama dan mahal (Parashakti et al., 2020).

Kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik (Kaur & Kaur, 2020). Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Upaya awal untuk menentukan kualitas dari manajer yang efektif didasarkan pada sejumlah sifat-sifat kepribadian dan keterampilan manajer yang ideal. Ini adalah suatu pendekatan model input, yang fokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Terdapat perbedaan konsep tentang kompetensi menurut konsep Inggris dan konsep Amerika Serikat. Menurut konsep Inggris, kompetensi dipakai di tempat kerja dalam berbagai cara. Pelatihan sering berbasiskan kompetensi (Ye & Dong, 2019). Sistem National Council Vocational Qualification (NCVQ) didasarkan pada standar kompetensi. Kompetensi juga digunakan dalam manajemen imbalan, sebagai contoh, dalam pembayaran berdasarkan kompetensi. Penilaian kompetensi adalah suatu proses yang perlu untuk menyokong inisiatif-inisiatif ini dengan menentukan kompetensi-kompetensi apa yang karyawan harus perlihatkan (Otoo, 2020).

Dengan kata lain bahwa kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Misalnya Hard competency adalah electrical engineering, Marketing research, financial analysis, manpower planning, dan lain lain. Menurut Parashakti et al.(2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut (Salman et al., 2020) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yaitu watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja atau kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Buil et al., 2019). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Syafrina, 2017). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Wang & Guan, 2018).

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar.

H3: Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar

METODOLOGI

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar sebanyak 120 karyawan. Berdasarkan populasi yang ada maka dalam pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin sehingga yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 92 karyawan. Data primer langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek yang diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for windows. setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari pertama uji statistic deskriptif. Kedua uji kualitas data. Ketiga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Keempat uji persamaan regresi linear berganda. Keempat uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji statistik T (Parsial), uji statistic F (Simultan). Indikator setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Definisi operasional dan Pengukuran variabel Penelitian

Variable	Code	Indicator	Major Reference
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	Efisiensi dan Efektif	(Tirtayasa, 2019; Tran, 2020)
	X1.2	Loyalitas	
	X1.3	Fokus	
	X1.4	Kejujuran dan Keterbukaan	
	X1.5	Integritas	
Kompetensi (X2)	X2.1	Pengetahuan	(Kaur & Kaur, 2020; Parashakti et al., 2020)
	X2.2	Keahlian/keterampilan	
	X2.3	Perilaku/sikap/nilai	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Hasil kerja	(Cai et al., 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019; Purba & Sudibjo, 2020)
	Y1.2	Kemandirian	
	Y1.3	Inisiatif	
	Y1.4	Adaptasi	
	Y1.5	Kerja sama	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	51	55,43

	Perempuan	41	44,57
	S1	63	58,48
Education	S2	13	14,13
Level	S3	0	0
	Lainnya	16	17,39

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 63 karyawan atau 58,48% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 13 karyawan atau 14,13% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 karyawan atau 0% dan lainnya sebanyak 16 karyawan atau 17,39%. 92 responden yang merupakan karyawan dari PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar. yang terdiri dari 51 karyawan atau 55,43% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 41 karyawan atau 44,57%.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	92	2.75	5.00	4.0630	.47699
Kompetensi	92	1.50	5.00	4.0783	.58279
Kinerja Karyawam	92	3.00	5.00	4.2163	.54219
Valid N (listwise)	92				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3 menjelaskan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai minimum 2.75, nilai maksimum 5.00. dan mean 4.0630 dengan 10 item pertanyaan maka ($4.0630 : 10 = 0.4063$) sehingga 0.4063 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 47699 dari nilai rata-rata total jawaban responden. Variabel Kompetensi memiliki nilai minimum 1.50. nilai maksimum 5.00. dan mean 4.0783 dengan 8 item pertanyaan maka ($4.0783 : 8 = 0.40783$) sehingga 0.40783 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar .58279 dari nilai rata-rata total jawaban responden. Variabel Kinerja karyawan memiliki nilai minimum 3.00. nilai maksimum 5.00. dan mean 4.2163 dengan 10 item pertanyaan maka ($4.2163 : 10 =$) sehingga 0.42163 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar .54219 dari nilai rata-rata jawaban jawaban responden.

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson correlation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0.05. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan,

menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ($>$) 0.6

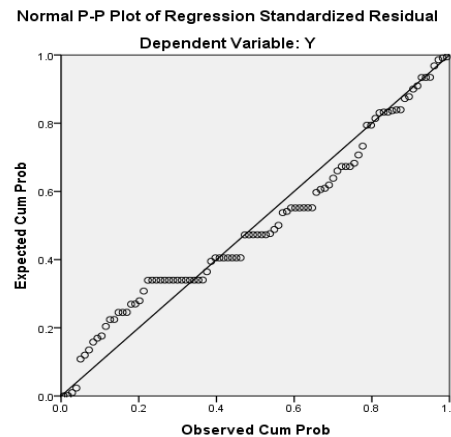
Table 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Kualitas Produk (X1)	X1.1	0.541	0.798	Valid dan reliable
	X1.2	0.518		
	X1.3	0.416		
	X1.4	0.574		
	X1.5	0.562		
	X1.6	0.560		
	X1.7	0.693		
	X1.8	0.582		
	X1.9	0.656		
	X1.10	0.695		
Kompetensi (X2)	X2.1	0.521	0.739	Valid dan reliable
	X2.2	0.541		
	X2.3	0.547		
	X2.4	0.517		
	X2.5	0.723		
	X2.6	0.645		
	X2.7	0.742		
	X2.8	0.510		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.509	0.755	Valid dan reliable
	Y1.2	0.593		
	Y1.3	0.527		
	Y1.4	0.668		
	Y1.5	0.655		
	Y1.6	0.571		
	Y1.7	0.571		
	Y1.8	0.584		
	Y1.9	0.603		
	Y1.10	0.565		

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid. Variabel budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Uji Normalitas Grafik P-P Plot
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0.1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.

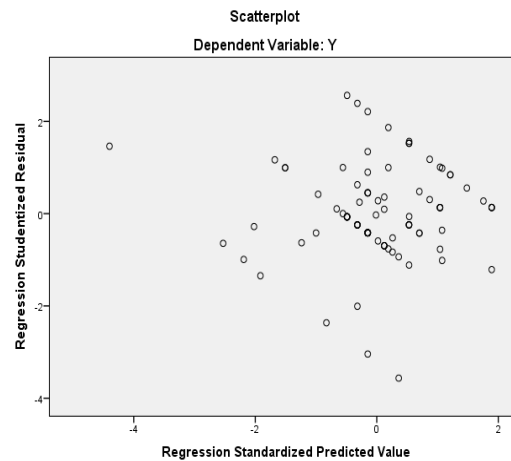
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Budaya Organisasi	.721	1.378
	Kompetensi	.721	1.378

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi memiliki nilai tolerance diatas 0.1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi dan kompetensi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.003	.375		2.675	.008
1 Budaya Organisasi	.278	.108	.243	2.574	.007
Kompetensi	.540	.090	.577	6.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2022

Dari tabel 6 dapat dilihat persamaan regresi adalah

$$Y = 1.003 + 0.278 X_1 + 0.540 X_2 + e$$

Nilai konstanta adalah 1.003 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (budaya organisasi dan kompetensi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 1.003 satuan. Koefisien regresi budaya organisasi (b1) adalah 0.278 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.278 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka kinerja

karyawan akan semakin meningkat. Koefisien regresi kompetensi (b_2) adalah 0.540 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.540 jika nilai variabel X₂ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompetensi (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik kompetensi karyawan maka semakin baik atau tinggi kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebasnya (X). Pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816a	.666	.553	.38233

Dari tabel 7 terdapat angka R sebesar 0.816 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya sangat kuat, karena melebihi definisi sangat kuat yang angkanya diatas 0.8. Sedangkan nilai R square sebesar 0.666 ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi sebesar 66.6 % sedangkan sisanya 48.8% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 6.

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan (Y). Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.007 yaitu lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti H₁ diterima dan H₀ ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +2.574 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti H₂ diterima dan H₀ ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +6.000 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0.05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian disajikan dalam tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.704	2	6.852	46.741	.000b
	Residual	13.047	89	.147		
	Total	26.751	91			

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Tirtayasa (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti H2 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah kompetensi. Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka ia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009) bahwa kompetensi merupakan hubungan antara karakteristik individu dan performansi kerja. Karakteristik individu yang dimaksud mencakup; dorongan, sifat/watak, citra diri, dan pengetahuan yang akan menentukan perilaku orang dalam bekerja. Sedangkan perilaku merupakan tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditentukan oleh

keterampilan atau keahlian yang dimiliki. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pattiasina (2016) dimana faktor kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dan memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang dimana variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.007 yaitu lebih kecil dari 0.05. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang dimana variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05. Semakin kompetensi karyawan maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variable baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel penelitian ini, seperti lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar terkait untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini terkait dengan budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain menggunakan kuesioner Online, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

Referensi :

- Asatiani, A., Hämmäläinen, J., Penttinen, E., & Rossi, M. (2021). Constructing continuity across the organisational culture boundary in a highly virtual work environment. *Information Systems Journal*, 31(1), 62–93. <https://doi.org/10.1111/isj.12293>
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977–1011. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782.

<https://doi.org/10.3390/su11205782>

- Kaur, S., & Kaur, G. (2020). Understanding the impact of human resource practices on employee competencies: evidence from Indian food processing industry. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0216>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Mitchell, R., Obeidat, S., & Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: The mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899–921. <https://doi.org/10.1002/hrm.21587>
- Otoo, F. N. K. (2020). Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: the mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2019-0142>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), 259–267. <https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee competencies as predictors of organizational performance: a study of public and private sector banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432. <https://doi.org/10.1177%2F0258042X20939014>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Szydło, J., & Grześ-Bukłaho, J. (2020). Relations between national and organisational culture – Case study. *Sustainability*, 12(4), 1522. <https://doi.org/10.3390/su12041522>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Tran, Q. H. N. (2020). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052>
- Ye, W., & Dong, J. (2019). Financial control supports the co-evolution of product services and employee competence: take haier group as an example. *Procedia CIRP*, 83, 808–813. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.05.005>