

# **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Jaya Sentosa**

**Clara Rita Monica Br Sianturi<sup>1</sup>, Himawan Mochtoha<sup>2</sup>**

\* Batam Polytechnics

Applied Business Administration Study Program

Parkway Street, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia

E-mail: [clararita428@gmail.com](mailto:clararita428@gmail.com) & [himawan@polibatam.ac.id](mailto:himawan@polibatam.ac.id)

## **Abstract**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Jaya Sentosa. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 90 responden yang dipilih secara acak dari populasi karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar  $14,753 > F\text{-tabel } 3,10$ . Secara parsial, budaya organisasi memiliki t-hitung  $5,304 > t\text{-tabel } 1,987$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , kompetensi kerja memiliki t-hitung sebesar  $3,959 > 1,987$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Harapan Jaya Sentosa berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan oleh budaya organisasi dan kompetensi kerja, dengan kontribusi sebesar 23,6% selebihnya 76,4% berhubungan dengan variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture and work competence on employee performance at PT Harapan Jaya Sentosa. The study used quantitative methods by distributing questionnaires to 90 respondents randomly selected from the employee population. The data were analyzed using multiple linear regression with t test and F test to test the effect of each independent variable on the dependent variable.

The results of the analysis show that organizational culture and work competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with an Fcount value of  $14.753 > F\text{table } 3.10$ . Partially, organizational culture has a t-count of  $5.304 > t\text{ table } 1.987$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ , work competence has a t-count of  $3.959 > 1.987$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . This study concludes that the performance of PT Harapan Jaya Sentosa employees is positively and significantly influenced both partially and simultaneously by organizational culture and work competence, with a contribution of 23.6% while the remaining 76.4% is related to other variables not included in this study.

**Keywords: Organizational Culture, Work Competency, Employee Performance**

## 1. Pendahuluan

Industri konstruksi adalah sektor yang krusial bagi pembangunan ekonomi sebuah negara. PT. Harapan Jaya Sentosa, sebagai salah satu perusahaan konstruksi ternama, memainkan peran signifikan dalam menyelesaikan proyek-proyek infrastruktur yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Namun, dalam operasionalnya, perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada akhirnya berdampak pada kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian proyek. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi PT. Harapan Jaya Sentosa adalah bagaimana membangun dan menjaga budaya organisasi yang kuat serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang cukup.

Setiap perusahaan menerapkan budaya organisasi yang dapat mendorong kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah karakteristik unik dari suatu perusahaan yang mencakup serangkaian nilai dan keyakinan. Nilai-nilai ini membantu karyawan memahami tindakan yang diperbolehkan dan yang dilarang, baik dalam konteks struktur formal maupun informal perusahaan Maduningtias (2019).

PT. Harapan Jaya Sentosa terlihat bahwa budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya mendukung kinerja optimal karyawan. Masalah seperti kurangnya komunikasi efektif antar tim proyek, rendahnya rasa memiliki (Sense Of Belonging) di antara karyawan, serta resistensi terhadap perubahan masih sering terjadi. Kondisi ini dapat menghambat produktivitas dan menimbulkan ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja proyek.

Menurut Darsono & Siswandoko (2011) kompetensi adalah kombinasi antara kemampuan, kemahiran, daya cipta, serta pandangan nyata yang berbasis kinerja akan tugas yang telah diberikan. Kompetensi kerja tidak hanya meliputi keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.

PT. Harapan Jaya Sentosa terdapat tantangan seperti kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan pekerjaan, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, serta rendahnya kemampuan beradaptasi terhadap teknologi baru, yang menjadi hambatan serius.

Menurut Sedarmayanti (2015) Kinerja merujuk pada hasil kerja individu karyawan, serta mencakup seluruh proses organisasi atau prosedur yang melibatkan tenaga kerja.

Sebagai perusahaan konstruksi yang menangani berbagai proyek berskala besar, PT. Harapan Jaya Sentosa sangat bergantung pada kinerja karyawan

untuk memastikan bahwa setiap proyek diselesaikan tepat waktu, dengan kualitas yang baik, dan sesuai anggaran yang ditetapkan. PT. Harapan Jaya Sentosa, terdapat berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompleksitas proyek, perubahan teknologi yang cepat, serta tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat. Selain itu, faktor-faktor seperti manajemen sumber daya manusia, hubungan antar karyawan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja.

PT Harapan Jaya Sentosa (HJS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, yang didirikan pada tahun 1987. PT. Harapan Jaya Sentosa telah membangun lebih dari 100 pabrik dan gudang, seperti pembangunan villa pribadi, hotel bintang empat, apartemen berlayanan, infrastruktur, dan fasilitas pendukung seperti instalasi pengolahan air dan pembangkit listrik dengan kualitas dan penyelesaian terbaik. Perusahaan tidak hanya fokus pada pembangunan fisik, tetapi juga berkomitmen untuk menerapkan praktik terbaik dalam manajemen proyek, keselamatan kerja, dan inovasi teknologi. Untuk menjaga standar kualitas yang tinggi, PT. Harapan Jaya Sentosa menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan.

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk dapat memberikan saran kepada PT Harapan Jaya Sentosa mengenai budaya organisasi dan kompetensi kerja yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat menjadi panduan kepada peneliti selanjutnya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2013) budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan norma-norma yang mempengaruhi cara organisasi berperilaku agar diterima oleh lingkungan sekitarnya. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2015) sebagai berikut: *Regularity of Observed Behavior* (keteraturan perilaku yang diamati), Norma (kebiasaan yang sudah ada), Nilai Dominan, Filsafat, Pedoman dan Aturan yang kuat, Iklim organisasi.

Menurut Sulaksono (2019) yang menjadi indikator budaya organisasi, yaitu: Inovatif, Memperhatikan Risiko, Memberikan Perhatian pada Setiap Masalah secara Detail dalam Melakukan Pekerjaan, Berorientasi pada Hasil yang akan Dicapai, Berorientasi Kepada Semua Kepentingan Karyawan, Agresif dalam Bekerja,

Memperhatikan dan Menjaga Stabilitas Kerja.

## 2.2 Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah Kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja menurut Wibowo (2016), yaitu: Keyakinan dan Nilai-Nilai, Keahlian dan Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik Personal, Motivasi, Isu-Isu Emosional, dan Kapasitas Intelektual.

Menurut Kandula (2013) yang menjadi indikator kompetensi kerja, yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat, dan Citra Diri.

## 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2014) kinerja karyawan adalah pencapaian prestasi kerja seseorang dibandingkan dengan hasil nyata yang diperoleh dan standar kerja yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut: Faktor Kemampuan (Ability) dan Faktor Motivasi (Motivation).

Menurut Lateiner dan Levine dalam Hasim (2019) menyatakan bahwa yang menjadi indikator kinerja karyawan sebagai berikut: Keteraturan dan Ketepatan Waktu Kerja, Kepatuhan terhadap Aturan dan Sistem Kerja, Kuantitas dan Kualitas pekerjaan yang Memuaskan, Penyelesaian Pekerjaan dengan Sangat Baik, Hubungan dan Komunikasi yang Efektif, Mampu Memberikan Motivasi dan Nilai Tambah, Tanggung Jawab Terhadap Aset Perusahaan.

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

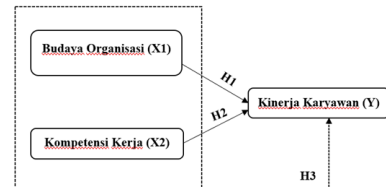
Perumusan hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada berbagai kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Harapan Jaya Sentosa.

**H<sub>2</sub>:** Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harapan Jaya Sentosa.

**H<sub>3</sub>:** Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harapan Jaya Sentosa.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data diolah, 2024)

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Harapan Jaya Sentosa. Sumber data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari sumber secara tidak langsung oleh peneliti.

Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 90 responden dengan populasi karyawan PT Harapan Jaya Sentosa. Sehingga penarikan sampel pada penelitian ini digunakan sampel *non-probability* dengan Teknik Purposive Sampling. Menurut Sugiyono (2016) Purposive Sampling adalah Teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan tahap observasi dan penyebaran kuesioner. Pada skala pengukuran peneliti menggunakan skala likert. Menurut Sekaran (2006) Skala Likert dirancang untuk mengevaluasi berapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan subjek terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan skala lima poin.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4

Sangat Tidak Setuju (STS)	5
---------------------------	---

(Sumber: Sekaran, 2006)

Sebelum hasil dari kuesioner dapat digunakan, instrumen penelitian harus diuji untuk validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, data dianalisis menggunakan teknik analisis linear berganda, yang merupakan metode atau teknik analisis hipotesis penelitian. Pada penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tahapan uji asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selain itu, uji hipotesis terdiri dari uji T (parsial), uji F (simultan), dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Statistik Deskriptif

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini memiliki karakteristik responden yang terbagi berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	51	57%
Perempuan	39	43%
Total	90	100%

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden mencapai 90 sampel. Dari jumlah tersebut terdapat 51 responden atau 57% adalah responden laki-laki dan terdapat 39 responden atau 43% responden perempuan. Data diatas menyatakan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki

#### b. Analisis Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif untuk variabel ini diperlukan guna memberikan gambaran umum data, seperti nilai rata-rata,

nilai tertinggi (Max), nilai terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel, yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	90	13,00	30,00	22,5556	5,29386
Kompetensi Kerja	90	11,00	25,00	20,1667	3,91267
Kinerja Karyawan	90	25,00	35,00	31,7444	2,85043
Valid N (listwise)	90				

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Berikut Analisis Statistik Deskriptif diatas, diperoleh beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi: Berdasarkan data yang ada, nilai minimum untuk variabel Budaya Organisasi adalah 13, sementara nilai maksimum mencapai 30. Nilai rata-rata untuk Budaya Organisasi adalah 22,5556, dengan standar deviasi sebesar 5,29386.
- 2) Kompetensi Kerja: Berdasarkan data, nilai minimum untuk variabel Kompetensi Kerja adalah 11, dan nilai maksimumnya adalah 25. Nilai rata-rata untuk Kompetensi Kerja adalah 20,1667, dengan standar deviasi sebesar 3,91267.
- 3) Kinerja Karyawan: Berdasarkan data, nilai minimum untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 25, sedangkan nilai maksimumnya adalah 35. Nilai rata-rata untuk Kinerja Karyawan adalah 31,7444, dengan standar deviasi sebesar 2,85043.

## DESKRIPSI DATA VARIABEL

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui Google Form kepada 90 responden, jawaban

responden pada setiap pernyataan variabel dianalisis dengan menghitung nilai rata-rata (mean) menggunakan SPSS versi 25. Interpretasi nilai rata-rata dalam penelitian ini didasarkan pada kategori penilaian yang ditetapkan oleh Modifikasi dari Stemple, J. D (2004).

**Tabel 4.3 Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian**

Skor Nilai	Interpretasi
1 – 1,8	Tidak Baik
1,8 – 2,6	Kurang Baik
2,6 – 3,4	Cukup Baik
3,4 – 4,2	Baik
4,2 - 5	Sangat Baik

(Sumber: Stemple, J. D, 2004)

a. Deskripsi variabel budaya organisasi

**Tabel 4.4 Analisis Variabel Budaya Organisasi**

Variabel	Item	Mean	Kategori
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	3.62	Baik
	X1.2	3.63	Baik
	X1.3	3.83	Baik
	X1.4	3.8	Baik
	X1.5	3.79	Baik
	X1.6	3.88	Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>3.75</b>	<b>Baik</b>

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024)

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari enam item pernyataan yang dianalisis dengan hasil rata-rata (mean) masing-masing berada dalam kategori baik. Rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.6 dengan mean sebesar 3.88, yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian paling tinggi pada kemampuan menjaga kondisi kesehatan. Sementara itu, item dengan rata-rata terendah adalah X1.1, dengan mean sebesar 3.62, meskipun masih dalam kategori baik. Secara keseluruhan, seluruh indikator budaya organisasi dinilai baik oleh responden, menunjukkan bahwa budaya organisasi di perusahaan telah diterapkan dengan cukup efektif. Rata-rata keseluruhan item X1.1 sampai dengan X1.6 adalah 3.75.

b. Deskripsi variabel kompetensi kerja

**Tabel 4.5 Analisis Variabel Kompetensi Kerja**

Variabel	Item	Mean	Kategori
Kompetensi Kerja (X2)	X2.1	4.04	Baik
	X2.2	4.13	Baik
	X2.3	3.9	Baik
	X2.4	3.99	Baik

	X2.5	4.1	Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>4.03</b>	<b>Baik</b>

(sumber: hasil pengolahan data, 2024)

Variabel Kompetensi Kerja terdiri dari lima item pernyataan yang seluruhnya berada dalam kategori baik berdasarkan nilai rata-rata (mean). Rata-rata tertinggi terdapat pada item X2.2 dengan mean sebesar 4.13, menunjukkan bahwa responden menilai aspek tersebut sebagai yang paling menonjol dalam kompetensi kerja. Sementara itu, item dengan rata-rata terendah adalah X2.3 dengan mean sebesar 3.90, yang masih berada dalam kategori baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja karyawan dinilai cukup tinggi, mencerminkan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Rata-rata keseluruhan item X2.1 sampai dengan X2.5 adalah 4.03.

c. Deskripsi variabel kinerja karyawan

**Tabel 4.6 Analisis Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	4.5	Sangat Baik
	Y.2	4.57	Sangat Baik
	Y.3	4.49	Sangat Baik
	Y.4	4.51	Sangat Baik
	Y.5	4.69	Sangat Baik
	Y.6	4.49	Sangat Baik
	Y.7	4.5	Sangat Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>4.53</b>	<b>Sangat Baik</b>

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024)

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari tujuh item pernyataan yang seluruhnya berada dalam kategori sangat baik berdasarkan nilai rata-rata (mean). Rata-rata tertinggi terdapat pada item Y.5 dengan mean sebesar 4.69, menunjukkan bahwa aspek ini dinilai paling unggul dalam kinerja karyawan. Sementara itu, item dengan rata-rata terendah adalah Y.3 dan Y.6, masing-masing dengan mean sebesar 4.49, yang tetap berada dalam kategori sangat baik. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan telah mencapai tingkat yang sangat baik, dengan mayoritas responden memberikan penilaian tinggi terhadap seluruh aspek yang diukur. Rata-rata keseluruhan item Y.1 sampai dengan Y.7 adalah 4.53.

## 4.2 Uji Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Analisis validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data dari 90 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan validitas

pernyataan dalam kuesioner.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.645	0.207	Valid
	X1.2	0.662		
	X1.3	0.657		
	X1.4	0.628		
	X1.5	0.689		
	X1.6	0.673		
Kompetensi Kerja (X2)	X2.1	0.678	0.207	Valid
	X2.2	0.700		
	X2.3	0.710		
	X2.4	0.582		
	X2.5	0.660		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.627	0.207	Valid
	Y.2	0.662		
	Y.3	0.687		
	Y.4	0.639		
	Y.5	0.487		
	Y.6	0.631		
	Y.7	0.728		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung masing-masing indikator dengan r-tabel sebesar 0.207 pada tingkat signifikansi 5% (r-tabel diperoleh dari  $df = 90 - 2 = 88$  dengan menggunakan sampel 90 responden, maka nilai r-tabel sebesar 0.207).

- Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid. Semua nilai r-hitung untuk setiap indikator memiliki r-hitung  $>$  r-tabel 0,207, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel Kompetensi Kerja dinyatakan valid. Semua nilai r-hitung untuk setiap indikator memiliki r-hitung  $>$  r-tabel 0,207, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Semua nilai r-hitung untuk setiap indikator Y.1 hingga Y.7 lebih besar dari r-tabel 0,207, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja

karyawan.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan

Cronbach Alpha dengan kriteria:

- Jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60, item yang valid dinyatakan reliabel.
- Jika nilai Cronbach Alpha  $<$  0.60, item yang valid dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Item Pernyataan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.736	6	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	0.685	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.754	7	Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

- Budaya Organisasi memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,736 mengindikasikan bahwa instrumen untuk mengukur budaya organisasi memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Artinya, setiap item pernyataan dalam instrumen saling mendukung dan secara keseluruhan berkontribusi untuk mengukur aspek yang sama.
- Kompetensi Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,685, instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi kerja menunjukkan reliabilitas yang cukup baik. Walaupun nilainya sedikit lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya, hasil tersebut tetap melebihi batas minimum (0,60), sehingga instrumen ini dianggap dapat dipercaya untuk mengukur kompetensi kerja secara konsisten.
- Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,754 mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan memiliki konsistensi internal yang baik. Ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang stabil dan andal dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh  $>$  0,60, ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

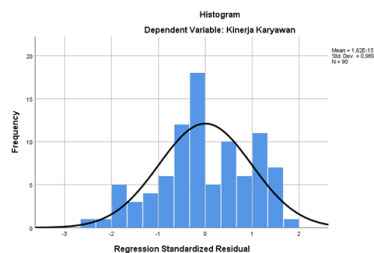
Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui setiap variabel normal atau tidak. Sehingga rumus yang digunakan dalam uji normalitas yaitu Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan  $\text{sig} \geq 0.05$ , maka data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal. Pada pengujian grafis harus terletak pada diagonal antara 0 dan titik pertemuan sumbu X dan Y.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46318844
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,072
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diatas bahwa nilai Asymp Significant (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,200. Sehingga  $0,200 \geq 0,05$ , yang artinya bahwa pada uji normalitas dalam penelitian ini berdistribusi normal.

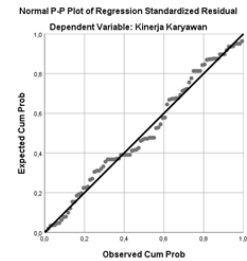


Gambar 4.1 Histogram

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS

Versi 25, 2024)

Berdasarkan histogram diatas bahwa histogram diatas membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga. Maka uji normalitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel dependen berdistribusi normal.



Gambar 4.2 P-Plot

(Sumber: Hasil Pengolahan Dapat Output SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan grafik P-Plot diatas bahwa terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka uji normalitas dalam penelitian ini disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan data dapat digunakan.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengacu dengan adanya korelasi linear yang hampir sempurna antara dua atau lebih variabel bebas. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi yang sangat tinggi atau sempurna di antara variabel-variabel bebas.

- Jika nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai tolerance  $\leq 0,1$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka terjadi multikolinearitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	,682	1,466
	Kompetensi Kerja	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

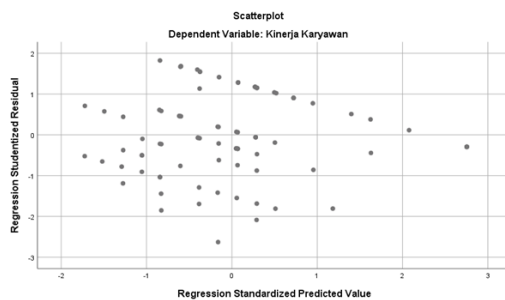
(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel X1 dihasilkan nilai tolerance sebesar 0,682 dan variabel X2 sebesar 0,682, dimana nilai X lebih besar dari 0,1. Selanjutnya variabel X1 pada nilai VIF sebesar 1,466 dan variabel X2 sebesar 1,466, dimana kedua nilai

variabel X kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati scatterplot, dimana sumbu horizontal menunjukkan nilai predicted (ZPRED), sedangkan sumbu vertikal menunjukkan nilai residual (SRESID). Apabila scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini membuktikan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Tetapi, jika scatterplot menunjukkan distribusi acak atau tidak beraturan, maka regresi tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas**

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas bahwa scatterplot menampilkan titik-titik terlihat menyebar secara acak tanpa pola tertentu, baik diatas maupun dibawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 4.4 Uji Statistik

### 4.4.1 Uji Statistik Linear Berganda

Analisis data uji statistik linear berganda untuk mengetahui korelasi variabel budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.11 Analisis Statistik Linear Berganda**

		coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17,995	2,678		6,719	,000		
	Budaya Organisasi	,320	,060	,595	5,304	,000	,682	1,466
	Kompetensi Kerja	,324	,082	,444	3,959	,000	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diperoleh bentuk persamaan regresi pada penelitian ini, yaitu:

$$Y : \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y : 17,995 + 0,320X_1 + 0,324X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, diperoleh beberapa hal sebagai berikut:

- Hasil dari persamaan analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa nilai constant ( $\alpha$ ) bernilai positif sebesar 17,995. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja bernilai nol, maka besarnya tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 17,995.
- Hasil koefisien budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,320, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya, setiap peningkatan dalam budaya organisasi ( $X_1$ ) akan menyebabkan kenaikan satu tingkat pada kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Hasil koefisien kompetensi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,324, yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya, setiap peningkatan dalam kompetensi kerja ( $X_2$ ) akan menyebabkan kenaikan satu tingkat pada kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Standar error ( $\epsilon$ ) adalah variabel acak dengan distribusi probabilitas yang mencerminkan semua faktor yang mempengaruhi variabel  $Y$  namun tidak disertakan dalam persamaan.

## 4.5 Uji Hipotesis

### 7.5 Uji t ( Parsial)

Uji t secara parsial digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen ( $X$ ) secara individual terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Uji t dilakukan dengan ketentuan:

- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel pada tingkat signifikan sebesar 5% (0,05). Rumus dalam menentukan nilai t-tabel menggunakan rumus df (degree of freedom) sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t\text{-tabel} = t(0,05/2 ; 90-2-1)$$

$$t\text{-tabel} = 0,025 ; 87$$

$$t\text{-tabel} = 1.987$$

**Tabel 4.12 Uji t (Parsial)**

coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17,995	2,678		6,719	,000		
	Budaya Organisasi	,320	,060	,595	5,304	,000	,682	1,466
	Kompetensi Kerja	,324	,082	,444	3,959	,000	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, bahwa hasil dari uji t terhadap masing-masing variabel independen (X) disimpulkan secara parsial pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

- Hasil uji t pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan membuktikan t-hitung sebesar 5,304 > t-tabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t pada kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan t-hitung sebesar 3,959 > t-tabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk menilai apakah terdapat pengaruh secara Bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap dependen. Dilakukan dengan cara membandingkan F-hitung dengan nilai F-tabel. Untuk memperoleh nilai F-tabel menggunakan rumus df (degree of freedom) dengan signifikansi 5% sebagai berikut:

$$F\text{-tabel} = F(k ; n-k)$$

$$F\text{-tabel} = F(2 ; 90-2)$$

$$F\text{-tabel} = F(2 ; 88)$$

$$F\text{-tabel} = 3.10$$

**Tabel 4.13 Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,133	2	91,566	14,753	,000 <sup>b</sup>
	Residual	539,989	87	6,207		
	Total	723,122	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dihasilkan nilai Fhitung sebesar 14,753 dengan nilai signifikan 0,000. Sehingga uji F memperoleh nilai Fhitung sebesar 14,753 > Ftabel sebesar 3.10 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka kesimpulannya adalah secara simultan budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengamati seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat diperhatikan pada nilai Adjusted R Square.

**Tabel 4.14 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 <sup>a</sup>	,253	,236	2,49134

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS Versi 25, 2024)

Dari tabel 4.14 diatas, hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa Adjusted R Square adalah 0,236 atau sebesar 23,6%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja karyawan terhadap penelitian ini sebesar 23,6% dan selebihnya 76,4% berhubungan dengan variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

### 4.6 Pembahasan

#### 4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t (parsial) budaya organisasi memiliki nilai thitung sebesar 5,304 > ttabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, maka

H<sub>1</sub> diterima atau dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi terhadap PT Harapan Jaya Sentosa. Hal ini dibuktikan bahwa para karyawan telah berhasil menerapkan budaya organisasi yang sangat baik dalam lingkungan kerja, termasuk dengan menunjukkan inisiatif yang tinggi, toleransi antar rekan kerja, pengendalian diri dalam pekerjaan dan adanya sistem penghargaan.

Penelitian ini juga sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki variabel dan objek yang sama dengan yang penulis teliti yaitu Chindi Fransiska (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampanpekanbaru. Hasil penelitian ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,012 > t-tabel sebesar 1,979. Selain itu, signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian, t-hitung > t-tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedua penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun objek penelitian dan konteksnya berbeda. Penelitian penulis menunjukkan hasil pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan penelitian Chindi Fransiska, yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan lingkungan kerja dan implementasi budaya organisasi di masing-masing objek penelitian.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t (parsial) kompetensi kerja memiliki t-hitung sebesar 3,959 > t-tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, maka H<sub>2</sub> diterima atau dengan kata lain kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompetensi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi terhadap PT Harapan Jaya Sentosa. Hal ini dibuktikan bahwa para karyawan telah berhasil menerapkan kompetensi kerja yang sangat baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka, yang mencakup keinginan untuk bertindak, keahlian memahami, kepedulian dan perhatian terhadap rekan kerja.

Penelitian ini juga sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki variabel dan objek yang sama dengan yang penulis teliti yaitu Chindi Fransiska (2021) dengan judul Pengaruh

Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampanpekanbaru. Hasil penelitian ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,593 > t-tabel sebesar 1,979. Selain itu, signifikansi variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian, t-hitung > t-tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedua penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun terdapat perbedaan pada objek penelitian dan tingkat pengaruhnya. Penelitian penulis berfokus pada lingkungan kerja sektor konstruksi, sedangkan penelitian Chindi Fransiska pada sektor kesehatan. Perbedaan nilai t-hitung menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi kerja lebih kuat pada sektor pelayanan kesehatan, yang mungkin disebabkan oleh kebutuhan kompetensi yang lebih spesifik dalam pekerjaan perawat.

#### **4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada uji t (simultan), budaya organisasi dan kompetensi kerja memiliki nilai F-hitung sebesar 14,753 > F-tabel sebesar 3,10 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima atau dengan kata lain budaya organisasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari perhitungan regresi diketahui bahwa koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,236 atau 23,6%. Artinya, bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,6% dan selebihnya 76,4% berhubungan dengan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki variabel dan objek yang sama dengan yang penulis teliti yaitu Chindi Fransiska (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampanpekanbaru. Hasil penelitian ini ditunjukkan pengujian hipotesis secara simultan nilai F-hitung sebesar 108,496 > F-tabel sebesar 3,07, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit jiwa tampanpekanbaru. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,634 atau 63,4%. Hal ini

mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja berkontribusi sebesar 63,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya, yaitu 36,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kedua penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tingkat pengaruhnya berbeda secara signifikan. Penelitian penulis menunjukkan kontribusi yang lebih kecil (23,6%), sementara penelitian terdahulu mencatat kontribusi yang jauh lebih besar (63,4%). Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variasi dalam konteks organisasi, karakteristik responden, atau variabel lain yang berperan lebih dominan di masing-masing penelitian.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dan telah diuraikan dalam bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Jaya Sentosa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi dan kompetensi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan dalam budaya organisasi dan kompetensi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penurunan keduanya akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk budaya organisasi adalah 5,304, lebih besar dari t-tabel 1,987, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$  diterima). Begitu pula, hasil uji t untuk kompetensi kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,959, lebih besar dari t-tabel 1,987, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa kompetensi

kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_2$  diterima).

- c. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F-hitung 14,753, lebih besar dari F-tabel 3,10, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang mengonfirmasi bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).
- d. Koefisien determinasi sebesar 0,236 atau 23,6% menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,6% terhadap kinerja karyawan, sementara 76,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat memperhatikan dan mengembangkan lebih lanjut aspek budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan agar lebih merata dan memberikan dampak positif yang lebih besar pada keseluruhan budaya organisasi.
- b. Perusahaan bisa menyusun program pelatihan atau evaluasi yang lebih mendalam untuk meningkatkan kompetensi kerja, guna memastikan setiap aspek kompetensi kerja mendapat perhatian yang seimbang dan mendukung kinerja secara menyeluruh.
- c. Kinerja karyawan perusahaan telah menunjukkan hasil yang sangat baik. Untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan pencapaian ini, perusahaan dapat terus mendukung dan mengembangkan program yang mendukung faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja unggul, seperti pengakuan terhadap pencapaian karyawan dan peningkatan

kesejahteraan kerja. Program evaluasi dan pengembangan kinerja yang berkelanjutan juga dapat menjadi langkah penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas lebih lanjut.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Peneliti selanjutnya dapat menyelidiki faktor yang mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut dalam pengelolaan budaya organisasi dan kompetensi kerja.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mencakup variabel tambahan atau pengukuran yang lebih mendalam, baik dalam budaya organisasi, kompetensi kerja, maupun kinerja karyawan. Melibatkan faktor-faktor eksternal seperti kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja juga dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- c. Penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif, seperti wawancara atau diskusi kelompok terfokus (focus group discussion), untuk mendalami persepsi dan pengalaman karyawan terhadap budaya organisasi dan kompetensi kerja. Hal ini dapat memberikan perspektif yang lebih mendalam dan kontekstual dibandingkan dengan data kuantitatif semata.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua pihak yang terlibat dalam penyusunan artikel ini hingga selesai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Himawan Mochtoha, S.Tr.AB., M.B.A selaku dosen pembimbing yang telah sabar, merelakan tenaga dan pikiran, telah meluangkan waktu dan memberikan perhatian dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

#### **6. REFERENSI**

- Fransiska, C. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. 1–131.
- Hasim, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor. *Qiara Media*.
- Luthans, F. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Robbins, S. R., & J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2. Salemba Empat: Jakarta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswandoko, D. dan T. (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Srinivas., K. R. (2013). *Competency Based Human Resource Management*, Gate Corporation. Bangalore, Delhi.
- Stemple, J. D, J. J. (2004). *Satisfaction of high School Principals in Virginia*. Disertasi gelar Doktor. Virginia: Fakultas Poli\_teknik Virginia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung, Alfabeta.
- Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepulish (CV Budi Utama).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.