

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fauzi^{1*}, Azzatillah², Ida Bagus Alit Ksama Putra³

^{1*} Universitas Wiralodra, Indramayu, Indonesia, fauzi@gmail.com

² Universitas Wiralodra, Indramayu, Indonesia, azzatillah09@gmail.com

³ Universitas Pertamina, Indramayu, Indonesia, ida.bagus@universitaspertamina.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power Up PLTU Indramayu. Sampel penelitian ini berjumlah 100 responden yang didapat dari teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik dengan uji normalitas dan linearitas serta uji hipotesis menggunakan uji koefisien korelasi dan uji signifikansi t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam medan bisnis yang kompetitif dan terus berkembang, keberhasilan perusahaan menjadi tujuan utama bagi setiap organisasi yang berusaha untuk bertahan dan tumbuh. Keberhasilan perusahaan tidak hanya mencakup pencapaian keuntungan finansial, tetapi juga melibatkan berbagai aspek lain yang mencerminkan kesehatan dan kemajuan keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan fondasi utama dalam membangun keberhasilan perusahaan. Karyawan yang termotivasi, terampil, dan berkinerja tinggi membentuk inti yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar perusahaan (Anwar, 2004). Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesuksesan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku, diantaranya adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi (Ainanur, & Tirtayasa, 2018).

Kompetensi karyawan merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Fuad & Ahmad, 2009). Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi ini mencakup aspek teknis, kepemimpinan, komunikasi, dan keterampilan interpersonal. Ketika organisasi secara sistematis mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan kompetensi karyawan, ini dapat menciptakan tim yang lebih efisien dan produktif. Pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, memastikan bahwa mereka selalu relevan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Budaya organisasi menciptakan lingkungan di mana karyawan bekerja dan berinteraksi. Ini mencakup nilai-nilai, norma, sikap, dan perilaku yang diadopsi oleh organisasi (Robbins, 1996). Budaya yang kuat dan positif dapat memberikan landasan yang kokoh bagi kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang tidak sejalan atau tidak mendukung tujuan organisasi dapat menghambat kinerja. Budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab dapat memberikan dorongan positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dan dihargai dalam lingkungan kerja yang positif cenderung lebih produktif. Penting untuk membangun budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, fleksibilitas, dan resiliensi di tengah perubahan.

Ketika kompetensi karyawan dan budaya organisasi berinteraksi secara harmonis, hasilnya adalah kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan sejalan dengan nilai-nilai organisasi akan merasa lebih terhubung dan termotivasi.

Sayangnya, hasil observasi yang dilakukan pada PT. PLN Nusantara Power Up PLTU Indramayu yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manajer Bidang SDM, manajemen belum dapat memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan sesuai rencana, aturan, dan prosedur yang berlaku karena adanya masalah kinerja karyawan belum teratasi secara maksimal. Hal ini disebabkan kompetensi karyawan masih rendah serta budaya perusahaan yang tidak dilaksanakan dengan baik.

Kurangnya kompetensi karyawan disebabkan motivasi dan kepuasan kerja yang tidak optimal sehingga menjadikan karyawan tidak menginginkan untuk belajar dan mengembangkan kompetensi mereka. Budaya kerja negatif juga berkembang seperti banyaknya karyawan yang terlambat, tidak hadir hingga memiliki sikap buruk di lingkungan perusahaan.

Tantangan dalam mengintegrasikan kompetensi dan budaya organisasi termasuk dalam masalah utama yang harus segera ditangani. Organisasi yang mampu menggabungkan kedua elemen ini dengan baik dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan berkembang, berkontribusi, dan meraih keberhasilan bersama yang merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam era bisnis yang dinamis dan kompleks saat ini.

2. Metode

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif-asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power Up PLTU Indramayu dengan jumlah populasi 343 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan *simple random sampling* dengan rumus slovin dengan asumsi populasi berdistribusi normal dan tingkat kesalahan pengambilan sampel atas populasi minimal sebesar 10% (Dunan et al., 2020), sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan uji koefisien korelasi dan uji signifikansi. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan dikatakan valid jika *pearson correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau $\text{sig.} < 0,05$ dan positif. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2012).

Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ahmad et al., 2019), dikatakan normal jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 (Wahyudi & Tupi, 2019). Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji, dikatakan linear jika bila signifikan (Linearity) kurang dari 0,05 (Ghozali, 2012).

Pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien korelasi dan uji signifikansi dengan uji t dan uji f. Uji korelasi menggunakan korelasi Pearson (korelasi product moment), yaitu analisis guna menentukan seberapa erat keterkaitan secara linier 2 variabel yang berdistribusi data secara normal, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$), di mana tanda positif dan negatif menunjukkan korelasi dalam variabel-variabel yang diuji. Uji statistik t menunjukkan besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Uji statistik F menunjukkan pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2022).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas serta uji hipotesis asosiatif yang terdiri dari uji korelasi dan uji signifikansi.

3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan, kompetensi, dan budaya organisasi.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pearson Correlation Kinerja Karyawan		Pearson Correlation Kompetensi		Pearson Correlation Budaya Organisasi		Sig. (2-tailed)
Y1	.899	X101	.939	X201	.875	.000
Y2	.858	X102	.880	X202	.808	.000
Y3	.924	X103	.925	X203	.651	.000
Y4	.770	X104	.930	X204	.900	.000
Y5	.924	X105	.922	X205	.882	.000
Y6	.888	X106	.918	X206	.930	.000
Y7	.956			X207	.880	.000
Y8	.939			X208	.917	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) seluruhnya lebih kecil dibandingkan 0,05 dan nilai pearson correlation bernilai positif maka item soal pada angket tersebut valid atau instrumen penelitian dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Selanjutnya, Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk mengetahui untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha Kinerja	Cronbach Alpha Kompetensi	Cronbach Alpha Budaya Organisasi
.961	.961	.944

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas di atas diperoleh bahwa nilai variabel kinerja, kompensasi, dan budaya organisasi di atas 0,60. Artinya seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.1.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas untuk mengetahui menilai sebaran data pada sebuah kelompok data dan uji linearitas untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki hubungan yang linear.

Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil uji normalitas seluruh variabel yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters a, b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91895759
Most Extreme Absolute Differences		.102
	Positive	.086
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068c

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kompetensi memiliki nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $0,061 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berhubungan linear.

Uji Linearitas

Tabel 4 di bawah menunjukkan hasil uji linearitas variabel kompetensi yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Kompetensi

Between Groups				Within Groups	Total
(Combine d)		Linearit y	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	1619.211	1531.963	87.249	201.432	1820.643
df	14	1	13	55	69
Mean Square	115.658	1531.963	6.711	3.662	
F	31.580	418.296	1.833		
Sig.	.000	.000	.061		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa kompetensi memiliki nilai signifikansi *deviation from Linearity* $0,061 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berhubungan linear. Selanjutnya tabel 5 menunjukkan hasil uji linearitas pada budaya organisasi.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi

Between Groups				Within Groups	Total
(Combin ed)		Lineari ty	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	1577.375	1493.034	84.342	243.268	1820.643
df	16	1	15	53	69
Mean Square	98.586	1493.034	5.623	4.590	
F	21.479	325.283	1.225		
Sig.	.000	.000	.283		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji linearitas budaya organisasi memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* $0,283 > 0,05$ yang berarti di atas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara linear dengan kinerja karyawan.

3.1.3 Uji Hipotesis Asosiatif

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variabel dan uji signifikan untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi penelitian ini menggunakan korelasi pearson dengan hasil analisis untuk kompetensi terhadap kinerja karyawan tersedia di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Pearson Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi				Kinerja Karyawan		
Pearson Correlation		Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Kompetensi	1		70	.917**	.000	70
Kinerja Karyawan	.917**	.000	70	1		70

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* positif yaitu 0,917 yang mengindikasikan keeratan hubungan yang sangat kuat dan memiliki nilai yang searah, artinya jika variabel kompetensi meningkat maka variabel kinerja karyawan juga ikut meningkat. Tabel 7 menunjukkan hasil uji korelasi pearson budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Pearson Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi				Kinerja Karyawan		
Pearson Correlation		Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Budaya Organisasi	1		70	.906**	.000	70
Kinerja Karyawan	.906**	.000	70	1		70

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Nilai *pearson correlation* positif yaitu 0,906 yang mengindikasikan keeratan hubungan yang sangat kuat dan memiliki nilai yang searah. Artinya jika variabel budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda

R		.928
R Square		.860
Adjusted R Square		.856
Std. Error of the Estimate		1.947
Change Statistics	R Square Change	.860
	F Change	206.543
	df1	2
	df2	67
	Sig. F Change	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,928 mengindikasikan tingkat hubungan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki

pengaruh yang kuat dan positif. Artinya jika kompetensi dan budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi menggunakan uji t untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika dan uji F untuk mengetahui untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Uji t

Di bawah ini merupakan hasil uji t untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji t

(Constant)		Kompetensi		Budaya Organisasi
Unstandardized B	3.470	.717		.369
Coefficients	Std. Error	1.517	.163	.122
Standardized Coefficients	Beta		.559	.384
t	2.288	4.403		3.020
Sig.	.025	.000		.004

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.403, dengan nilai $dk = n - k$ atau $dk = 70 - 1$, maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,667 karena nilai $4.403 > 1,667$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan memiliki taraf signifikan $0,000 < 0,05$ ($sig < \alpha$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.020, dengan nilai $dk = n - k$ atau $dk = 70 - 1$, maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,667 karena nilai $3.020 > 1,667$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan memiliki taraf signifikan $0,04 < 0,05$ ($sig < \alpha$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil uji statistik F variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji F

Regression		Residual	Total
Sum of Squares	1566.557	254.085	1820.643
df	2	67	69

Mean Square	783.279	3.792	
F	206.543		
Sig.	.000b		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 206.543 selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan dk pembilang = $k = 2$, dan dk penyebut = $(n-k-1) = (70-2-1 = 67)$ dengan taraf 5 % maka f_{tabel} sebesar 3.134. Oleh karena itu, f_{hitung} lebih besar dari ($206.543 > 3.134$), karena $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini membuktikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi (Soetrisno & Gilang, 2018).

Tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, inovasi, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dengan memiliki kompetensi yang baik, karyawan cenderung lebih mampu menjalankan tugasnya dengan efisien, meningkatkan efektivitas tim, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Adanya keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa kompeten dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat menciptakan rasa prestasi dan kepercayaan diri yang tinggi. Seiring waktu, hal ini dapat berkontribusi pada motivasi yang berkelanjutan untuk terus meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan Muslimat (2020) di PT. Gramedia Jakarta juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan.

Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap yang telah mengakar dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir dan berperilaku sesuai nilai yang diyakini (Mega & Surya, 2016).

Organisasi yang dapat menciptakan budaya yang mendukung, memotivasi, dan melibatkan karyawan dapat meraih keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma

yang berlaku di dalam organisasi akan meningkatkan kinerja individu anggota organisasi (Kasmir, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahriyah et al (2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Selain itu, penelitian yang dilakukan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Asrul, et al., 2021).

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika kompetensi dan budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hubungan yang kuat antara kompetensi dan budaya organisasi terjadi ketika kompetensi yang dibutuhkan suatu pekerjaan cocok dan organisasi memiliki budaya yang sesuai, hal ini menjadikan kemampuan karyawan dapat digunakan secara maksimal (Boyatzis, 2009).

Kompetensi karyawan mencakup keterampilan dan pengetahuan karyawan yang memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana tugas-tugas mereka dapat dijalankan dengan efektif. Sebaliknya, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan sikap yang diadopsi perusahaan untuk menciptakan lingkungan tempat karyawan berinteraksi dan bekerja.

Kompetensi yang baik meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sementara budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan mengurangi konflik. Kombinasi keduanya dapat menciptakan kondisi optimal untuk karyawan mencapai kinerja terbaik mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junianto (2019) yang menemukan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makasar diperoleh hasil bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawati et al, 2021).

4. Kesimpulan

Dari hasil yang analisis dan pembahasan yang telah dilakukan berikut beberapa kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan memiliki kompetensi yang baik, karyawan cenderung menciptakan rasa prestasi dan kepercayaan diri yang tinggi dalam diri mereka yang seiring waktu, hal ini dapat motivasi untuk terus meningkatkan kinerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya yang melibatkan karyawan, mendukung, memotivasi dan karyawan yang patuh akan budaya yang ada akan meningkat kinerjanya.

3. Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika kompetensi dan budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompetensi yang baik meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan mengurangi konflik sehingga dengan kombinasi keduanya dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

5. Daftar Pustaka

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (PERSERO). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119-128.
- Fuad, Noor., Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development: Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT, dan CPD*. PT. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gumilar, G. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Otto Pharmaceutical Industries Divisi Marketing Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 89-98.
- Junianto, D. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 1-10.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik Edisi ke 7*. Rajawali Pers.
- Mega, K., & Surya, U. (2016). Peran knowledge sharing dalam memperkuat pengaruh kompetensi dan rotasi kerja untuk meningkatkan kinerja SDM (Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah). *SEMHAS FEKON*, 263-269.

- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586-592.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.
- Rahmawati, A., Ishak, A. A. R., & Akbar, A. (2021). pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 241-250.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).