

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MAKMUR LANCAR CABANG PAGEDANGAN

Febri Ahyari

Universitas Pamulang

Ibnu Sina

Univesitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: febriahyari2000@gmail.com ' ibnu.sina@unpam.ac.id ²

Abstrak. *The purpose of this study was to determine whether Competence and Organizational Culture affect Employee Performance at PT Sukses Makmur Lancar either partially or simultaneously. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The sample used in this study was a saturated sample, namely using a population of 56 people as a sample. Data analysis used Validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis test. The results showed that there was a positive influence between the variables of Competence and Organizational Culture on Employee Performance simultaneously, where the multiple linear regression equation $Y = 31.139 + 0.312 X_1 + (-0.085) X_2$, the correlation coefficient value of -0.393 means it has a very low level of relationship. The determination value or contribution of its influence is 15.4% and the remaining 84.6% is influenced by other variables. The hypothesis test obtained the value of $F_{table} > F_{count}$ ($4.827 > 3.17$). Thus, H_{a3} is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Competence and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sukses Makmur Lancar, Pagedangan branch.*

Keywords: *whether Competence and Organizational Culture affect Employee Performance*

Abstrak.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Makmur Lancar baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni menggunakan populasi yang berjumlah 56 orang sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan, dimana persamaan regresi linear berganda $Y = 31,139 + 0,312 X_1 + (-0,085) X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar $-0,393$ artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{table} > F_{hitung}$ ($4,827 > 3,17$). Dengan demikian H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Makmur Lancar cabang Pagedangan.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dari pengamatan awal di lapangan beberapa permasalahan yang terjadi di PT. sukses makmur lancar yaitu adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, lambat dalam pengiriman dan tidak masuk tanpa ada konfirmasi ke perusahaan. Masalah tersebut masih terus terjadi yang dilakukan beberapa karyawan. Jika dilihat dari indikator budaya organisasi yakni kontrol atau pengawasan yang dilakukan pimpinan tergolong rendah dikarenakan pimpinan tidak rutin mengevaluasi kembali kesesuaian antara laporan harian dan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Pimpinan hanya mengadakan program evaluasi pada setiap pertengahan atau akhir tahun

sehingga karyawan cenderung mengulangi lagi kesalahan tersebut. Jika dilihat dari indikator kinerja pegawai yakni tanggung jawab, maka karyawan tersebut memiliki nilai tanggung jawab yang rendah karena mereka tidak tekun terhadap tugas yang mereka kerjakan dan tidak berusaha untuk bertanggung jawab atas apa yang menjadi tugas mereka.

Tabel 1.1

Pra-Survei Kompetensi Karyawan PT Sukses Makmur Lancar

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan familiar dengan mesin dan peralatan yang dioperasikan sehari-hari	20	100%	0	0%
2	Karyawan memahami SOP yang berlaku	9	45%	11	65%
3	Karyawan selalu mencoba menguasai suatu keahlian sesuai dengan bidangnya	18	90%	2	10%
4	Karyawan tertarik untuk mempelajari keterampilan baru yang relevan	10	50%	10	50%
5	Karyawan diterima dalam kelompok kerja tanpa dibedakan	12	60%	8	40%

Sumber : PT Sukses Makmur Lancar 2025

Tabel kompetensi karyawan menggunakan pra survey dimana sampel yang diambil adalah 20 orang, dimana menunjukkan bahwa kompetensi masih kurang. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih belum memahami SOP yang ada di PT Sukses Makmur Lancar. Selain itu, terdapat petugas yang masih kurang termotivasi untuk menguasai keahlian tertentu, yang akhirnya akan berdampak pada kurangnya keahlian khusus yang dimiliki antara pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan instansi kurang memberikan kompetensi yang memadai kepada karyawan.

Tabel. 1.2

Pra-Survei Budaya Organisasi PT Sukses Makmur Lancar

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan mendapat pelatihan rutin dari perusahaan	9	45%	11	65%
2	Karyawan mendapat evaluasi dari perusahaan secara rutin	11	65%	9	45%
3	Perusahaan memberikan dukungan atas pengembangan karir karyawan	18	90%	2	10%
4	Karyawan memahami nilai-nilai perusahaan	15	75%	5	25%
5	Kinerja karyawan dihargai oleh perusahaan	20	100%	0	0%

Sumber : PT Sukses Makmur Lancar 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Sukses Makmur Lancar masih kurang. Hal ini dapat dilihat pada kurangnya pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan membuat karyawan kurang menguasai keterampilannya, dan kurangnya evaluasi kepada karyawan. Kesuksesan sebuah Perusahaan dapat dilihat dari budaya organisasi di dalam Perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka budaya organisasi harus dijaga dengan baik.

Tabel. 1.3
Kinerja Karyawan

Data kehadiran karyawan PT. sukses makmur lancar periode tahun 2020 -2023

Tahun	Jumlah Karyawan				
		Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
2020	33	8	6	2	5
2021	37	4	7	1	-
2022	41	4	5	1	3
2023	45	5	5	2	4
Jumlah		21	23	6	12

Sumber: PT. SUKSES MAKMUR LANCAR (2025)

Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa kinerja karyawan kurang baik dengan indikasi adanya beberapa pelanggaran-pelanggaran dari aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti terlambat masuk kantor dan tidak mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. sukses makmur lancar cabang Pagedangan

KAJIAN TEORI

Kinerja

Secara pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu pekerjaan di perusahaan tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. (Afandi, 2018:83)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016:1230), menjelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Secara pengertian kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Sinaga dkk, 2020:14)

Kompetensi

Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Moehariono (2018:220), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik

Budaya Organisasi

Menurut Tohir (dalam Busro, 2018:03) Budaya merupakan sistem-sistem pengetahuan yang isinya adalah perangkat-perangkat model pengetahuan yang dimiliki dan dijiwai oleh

masyarakat. Perangkat model-model pengetahuan tadi, berisi konsep-konsep, teori-teori dan metode atau teknik. Keseluruhannya itu digunakan secara selektif untuk melangsungkan kehidupan, yaitu memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan integratif, dengan budaya seluruh kebutuhan hidup individu dan kelompok terpenuhi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini secara umum termasuk dalam penelitian penjelasan pendekatan analisis secara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:08), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivisme yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Machali (2017:72) penelitian dengan pendekatan analisis kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompetensi (X1)

No. Pernyataan	Kompetensi (X1)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,425	0,263	Valid
2.	0,450	0,263	Valid
3.	0,420	0,263	Valid
4.	0,347	0,263	Valid
5.	0,425	0,263	Valid
6.	0,747	0,263	Valid
7.	0,703	0,263	Valid
8.	0,572	0,263	Valid
9.	0,640	0,263	Valid
10.	0,641	0,263	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Dari data tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrument pada Kompetensi (X1) dapat dilihat bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrument pada variabel X1 dapat dikatakan valid, karena rtabel dari masing-masing pernyataan lebih besar dari pada nilai rtabel pada taraf kesalahan 5% yaitu 0,263

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Budaya Organisasi (X2)

No. Pernyataan	Budaya Organisasi (X2)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,509	0,263	Valid
2.	0,589	0,263	Valid
3.	0,827	0,263	Valid
4.	0,575	0,263	Valid
5.	0,712	0,263	Valid
6.	0,674	0,263	Valid
7.	0,521	0,263	Valid
8.	0,639	0,263	Valid
9.	0,740	0,263	Valid
10.	0,583	0,263	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 2023

Dari data tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrument pada Budaya Organisasi (X2) dapat dilihat bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrument pada variabel X2 dapat dikatakan valid, karena rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar dari pada nilai rtabel pada taraf kesalah 5% yaitu 0,263

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,396	0,263	Valid
2	0,580	0,263	Valid
3	0,468	0,263	Valid
4	0,389	0,263	Valid
5	0,352	0,263	Valid
6	0,534	0,263	Valid
7	0,564	0,263	Valid
8	0,482	0,263	Valid
9	0,450	0,263	Valid
10	0,505	0,263	Valid

Sumber : Hasil Putput SPSS 2025

Dari data tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrument pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrument pada variabel Y dapat dikatakan valid, karena rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar dari pada nilai rtabel pada taraf kesalahan 5% yaitu 0,263

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Dari Tabel di atas terlihat bahwa koefisien cronbach's alpha adalah 0,722. Kriteria yang digunakan adalah koefisien Cronbach alpha $>0,60$, dapat disimpulkan bahwa instrument Kompetensi adalah *reliable* atau dapat dipercaya. Artinya bahwa item angket pada variabel Kompetensi (X1) dengan jumlah 10 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Dari Tabel di atas terlihat bahwa koefisien cronbach's alpha adalah 0,841. Kriteria yang digunakan adalah koefisien Cronbach alpha $>0,60$, dapat disimpulkan bahwa instrument Budaya Organisasi adalah *reliable* atau dapat dipercaya. Artinya bahwa item angket pada variabel Budaya

Organisasi (X2) dengan jumlah 10 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	10

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Dari Tabel di atas terlihat bahwa koefisien cronbach's alpha adalah 0,607, kriteria yang digunakan adalah koefisien cronbach's alpha $> 0,60$, dapat disimpulkan bahwa instrument Kinerja adalah *reliable* atau dapat dipercaya. Artinya bahwa item angket pada variabel Kinerja (Y) dengan jumlah 10 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk tahap selanjutnya

Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20940515
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.058
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^{c,d}
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 Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikasni $0,061 > 0,05$ maka dapat diasumsikan bahwa distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikoliniearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	31.139	5.440		5.724	.000		
KOMPETENSI	.312	.108	.364	2.883	.006	.999	1.001
BUDAYA ORGANISASI	-.085	.080	-.135	-1.070	.289	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinearitas pada tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel kompetensi sebesar 0,999 dan budaya organisasi sebesar 0,999, nilai tersebut kurang dari 1, dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel kompetensi sebesar 2,462 dan variabel budaya organisasi sebesar 2,462 dan ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Metode Durbin-watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.393 ^a	.154	.122	3.26940	2.044
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini tidak mengalami gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Durbin-Watson (DW)* sebesar 2.044 yang berada pada interval 1,550-2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.191	3.532		.054	.957
	KOMPETENSI	.062	.070	.120	.883	.381
	BUDAYA ORGANISASI	-.006	.052	-.016	-.116	.908

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.18 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05, pada variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,381 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,908. Maka dapat disimpulkan bahwa pada regresi ini tidak terjadi gangguan heterostedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Regresi Linear

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Lienar Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.139	5.440		5.724	.000
	KOMPETENSI	.312	.108	.364	2.883	.006
	BUDAYA ORGANISASI	-.085	.080	-.135	-	.289
					1.070	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

- Koefisien konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,139 yang menyatakan bahwa variabel X1 dan X2 sama dengan nol, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebesar 31,139

- b. Koefisien X_1 sebesar 0,312 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kompetensi (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,312% atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel Kompetensi (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,312
- c. Koefisien X_2 sebesar -0,085 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,085% atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,085

Analisis Korelasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.393 ^a	.154	.122	3.26940	.154	4.827	2	53	.012

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh nilai korelasi (R) antara X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu 0,393, terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu 0,393 yang artinya hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan masuk kedalam kategori rendah karena berada pada interval 0,200 – 0,399

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.122	3.26940

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui R square sebesar 0,154 hal ini dapat disimpulkan bahwa variable X_1 dan variable X_2 secara simultan tidak berpengaruh atau tidak berkontribusi terhadap variable Y sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dipengaruhi faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji Parsial (t-test)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31.139	5.440		.000
	KOMPETENSI	.312	.108	.364	.006
	BUDAYA ORGANISASI	-.085	.080	-.135	.289

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat di ketahui bahwa nilai Kompetensi thitung $>$ ttabel atau 2,883 $>$ 2,004. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dan dapat diketahui juga bahwa nilai budaya organisasi thitung $>$ dari ttabel atau sebesar -

1,070 < 2,004, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.27
Hasil Uji Simultan (f-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.199	2	51.599	4.827	.012 ^b
	Residual	566.515	53	10.689		
	Total	669.714	55			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI						

Sumber : Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (4,827 > 3,17). Demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT sukses makmur lancar cabang pagedangan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,579 + 0,315X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,369 artinya kedua variabel mempunyai variabel tingkat hubungan yang kuat sesuai dengan interpretasi nilai koefisien korelasi yang tertera. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipoteses diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,883 > 2.004). dengan demikian H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT sukses makmur lancar cabang pagdangan
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 43,771 - 0,092 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar -0,146 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-1,070 < 2,004), dengan demikian H_{02} diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT sukses makmur lancar cabang pagedangan
3. Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,139 + 0,312 X_1 + (-0,085) X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar, -0,393 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ (4,827 > 3,17). Dengan demikian H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT sukses makmur lancar cabang pagedangan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. "Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Prenada Media Group
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Machali, I. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Cet. I (Yogyakarta: Program Studi.).
- Nunung, Ai. (2020). "Buku Referensi Administrasi, Organisasi dan Manajemen". Cirebon: Syntax Computama.
- Pettigrew, A., Whipp, R., & Rosenfeld, R. (2023). Competitiveness and the management of strategic change processes. In *The Competitiveness of European Industry* (pp. 110-136). Routledge
- Poerwadarminta. (2007). "Kamus Umum Bahasa Indonesia". Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Purwanto, M. Ngalim. (2018). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, P. (2016). *Filsafat Administrasi, Jilid 1*. Bandung. Penerbit Gramedia
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinaga, O., & Dkk. (2020). *manajemen kinerja dalam organisasi* (J. Simarmata (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. (1993). *Competence work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Ke Lima*. Rajawali Press
- Zainal, V. R. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.

Jurnal:

- Ernawati. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero)". Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Hazmi, F., & Ahyari, F. (2022). Pengembangan Organisasi Berbasis Kemaritiman Melalui Bidang Seni Rupa (Studi Kasus Rintara Jaya). *Qualia: Jurnal Ilmiah Edukasi Seni Rupa dan Budaya Visual*, 2(2), 72-80.
- Moehariono. 2018. "[Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja \(Studi Kasus "Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk\) Di Jawa Timur](#)". *Jurnal Ekuitas (Ekonomi dan Keuangan)*, Hal. 219-235..
- Sedarmayanti. 2012. "Strategi Penguatan Etika Dan Integritas Birokrasi Dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan". *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vo. 9, No.3.
- Kurniawati, E., & Srikalimah, S. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Kadiri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 81-87.