
**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SAMSUNG ELECTRONICS
INDONESIA MAKASSAR**

Oleh

Andi Rahmawati¹, Andi Abdul Razak Ishak², Akbar³

^{1,2,3} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

Email: ¹emma_rachmat@yahoo.com, ²tunertuner72@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and competence partially and simultaneously on employee performance. This study uses quantitative research methods with data collection techniques through questionnaires and is supported by secondary data on employees at PT.Samsung Electronics Indonesia Makassar. The types of data used in this research are qualitative and quantitative data. Sources of data used in this study are primary and secondary data. The analytical method used is descriptive quantitative and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and t test. The results of the study, both partially and partially, show that competence and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT.Samsung Electronic Indonesia Makassar.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam organisasi yaitu jika seluruh potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang bisa dimanfaatkan sebagai usaha guna mencapai keberhasilan dalam menggapai tujuan baik secara individu orang ataupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut adalah waktu, tenaga serta keahlian manusia(baik dari segi daya pikir dan daya fisiknya) betul-betul bisa dimanfaatkan optimal secara terpadu serta secara maksimal untuk kepentingan organisasi. Apabila di dalam organisasi telah memiliki modal besar, teknologi mutakhir, sumber daya alam melimpah akan tetapi tidak terdapat sumber daya manusia yang sanggup mengelola serta memanfaatkannya maka tidak akan bisa jadi bisa mencapai keberhasilan dalam menggapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat berperan penting dalam organisasi itu dan dibutuhkan selaku faktor utama serta faktor pengendali keberhasilan organisasi. Dari

dalam dirinya sendiri(aspek intrinsik) serta aspek yang dari luar diri(aspek ekstrinsik).

Fenomena yang terjadi pada saat di dalam sesuatu organisasi jika tidak terdapat kompetensi serta budaya organisasi yang baik ataupun tidak menunjang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menurun dengan demikian bisa memperlambat untuk mencapai tujuan dari organisasi itu. Kebalikannya organisasi yang karyawannya tidak mempunyai suatu keahlian spesial akan susah meningkatkan pekerjaan atas tugas yang diberikan, sehingga organisasi akan sulit untuk berkembang.

Setelah melihat kebenaran yang telah terjadi di lapangan dari hasil riset terdahulu terdapat pengaruh variabel independen pada variabel dependen yang positif. Sehingga saya tertarik untuk melaksanakan penelitian ilmiah menjadikan kompetensi serta budaya organisasi selaku variabel independen dan kinerja selaku variabel dependen dengan penelitian pada PT. Samsung Electronics Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Apakah kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja?

Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Sudaryo, dkk. (2018:184). "Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang di miliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien". Menurut Edison, dkk. (2017:140) "Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap".

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam bekerja menerapkan keterampilannya untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, memiliki keahlian baik dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bekerja secara produktif. untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal.

Indikator kompetensi dan dalam penelitian ini (Spencer dalam Busro, 2018) sebagai berikut:

Motif, yaitu kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan.

Faktor bawaan, yaitu karakter dan respon yang konsisten.

Konsep diri, yaitu gambaran diri atau sikap, nilai, citra diri seseorang.

Pengetahuan, yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kompetensi adalah pengetahuan, keahlian dan sikap serta adanya motif, sifat, konsep diri.

Budaya Organisasi

Menurut Gyang (2018) budaya organisasi adalah "nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap, dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi, dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi lainnya". Menurut Sedarmayanti (2017) budaya organisasi adalah "sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini".

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Cameron dan Quinn dalam Sudarmanto (2015:35) "budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang". Budaya organisasi juga memiliki fungsi penting bagi sebuah perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem untuk menyebarkan keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu tindakan anggotanya. Budaya yang tepat dalam suatu organisasi dapat membentuk karakter anggotanya.

Adapun indikator budaya organisasi (Edison, et al. 2018) sebagai berikut:

Kesadaran diri yaitu anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya,

anggota selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya, anggota menaati aturan-aturan serta melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan-layanan kepada pelanggan. Kesadaran diri juga meliputi inisiatif para karyawan untuk melakukan serta menjalankan tanggung jawab mereka tanpa perlu diarahkan lagi.

Keagresifan yaitu anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pemimpin serta menetapkan rencana dan berusaha untuk menyesuaikannya dengan baik. Keagresifan juga berarti sebagai tindakan cepat dan cekatan.

Kepribadian yaitu setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) pada saat penjemputan, anggota sangat menghargai dan menghormati pelanggan dan melayani, antar bagian yang ada memandang bagian yang lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani.

Performa yaitu anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Orientasi tim yaitu setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan dipertimbangkan. Serta setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu dilakukan dengan baik.

C. Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah sebuah tindakan atau hasil dari sebuah tindakan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Priansa (2018), kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai”. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Dari beberapa defensi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah wujud dari tindakan atau pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan fungsinya. Kinerja dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target waktu atau pun target pencapaian yang di telah tentukan oleh organisasi baik itu hasil yang memuaskan atau pun hasil yang kurang memuaskan.

Adapun indikator kinerja (Edison, et al, 2017) dalam penelitian ini yaitu:

Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

Kualitas, terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan membuat kepercayaan pelanggan..

Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan di perusahaan PT. Samsung Electronic Indonesia. Perusahaan tersebut beralamat di Jalan Monginsidi II no.51 A-B, Maricayya, Kecamatan Makassar, Makassar, Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 96 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang populasinya 96 karyawan tetap PT Samsung Electronic Indonesia.

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik yaitu:

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel

independen dalam hal ini kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + (\beta_1 x_1) + (\beta_2 x_2) + e$$

Keterangan:

X1: Nilai variabel independen (kompetensi)

X2: Nilai variabel independen (budaya organisasi)

Y: Nilai yang diprediksikan (kinerja karyawan)

a: Konstanta

β_1, β_2 : koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivasi)

e: Gangguan (eror term)

Untuk menghitung nilai persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

2. Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel independen dengan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan kedua variabel dapat diketahui dengan cara menghitung koefisien korelasi menggunakan program SPSS.

Tabel 1. Interpretasi koefisien korelasi nilai r

No.	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015:183)

3. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau determinasi digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel dengan menggunakan program SPSS.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y).

a. Uji hipotesisnya adalah:

H₀ : B₁ = B₂ = 0 (kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

H_a : B₁ = B₂ ≠ 0 (kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

b. Kriteria hipotesis sebagai berikut:

Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima

Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak

5. Uji T

Uji t adalah sesuatu yang dapat diukur dengan kasat mata. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji-t kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat positif dan signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%). Kriteria Hipotesisnya sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis pertama

H₀: $\beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

H₁: $\beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

b. Uji Hipotesis kedua

H₀: $\beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H₂: $\beta_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

c. Kriteria Hipotesis sebagai berikut :

Apabila t-hitung < t-tabel, maka H₀ diterima dan menolak H_a. Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar

Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Samsung electronics Indonesia Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen, Priyastama (2017:154). Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y). perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang menggunakan program komputer SPSS for windows versi 25.0. hasil pengolahan data sebagai berikut.

Tabel 1: Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.817	6.808		2.323	.022
	KOMPETENSI	.265	.115	.216	2.297	.024
	B.ORGANISASI	.396	.098	.379	4.024	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS,2022

Tabel 1 menunjukkan nilai konstanta sebesar 15.817 dan untuk kompetensi (nilai β_1) sebesar 0.265 sementara budaya organisasi (nilai β_2)sebesar 0.396 sehingga dapat diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.817 + 0.265X_1 + 0.396X_2 + e$$

Yang berarti:

- a. Nilai konstanta kinerja (Y) sebesar 15.817 yang menyatakan bahwa jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol maka kinerja adalah sebesar 15.817.
- b. Koefisien X1 sebesar 0.265 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar satu maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.265 (26.5%) dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien X2 sebesar 0.396 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (budaya organisasi) sebesar satu maka kinerja meningkat sebesar 0.396 (39.6%) dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin besar penerapan kompetensi dan budaya organisasi maka semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya.

2. Analisis koefisien korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan (simultan) antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dari uji ini adalah jika nilai sig.F change < 0,05 maka dinyatakan berkorelasi. Sebaliknya jika nilai sig.F change > 0,05 maka tidak berkorelasi. Hasil dari uji koefisien korelasi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil uji koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.162	3.40104

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

Sumber: Output SPSS,2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikasi adalah < 0,005 maka dikatakan korelasi antara variabel dan nilai korelasi sebesar 0,424. Nilai tersebut menyatakan bahwa keeratan hubungan antar variabel berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi terdapat hubungan yang sedang antara variabel

kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

3. Analisis koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi ini juga dapat bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel Independent (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3: Hasil uji determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.424 ^a	.180	.162	3.40104	.180	10.209	2	93	.000

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

Sumber: Output SPSS,2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,180 atau 18,% sedangkan sisanya sebesar 82,% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji simultan (uji-f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja secara simultan. Uji F dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0 for Windows.

Tabel 4: Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.170	2	118.085	10.209	.000 ^b
	Residual	1075.737	93	11.567		
	Total	1311.906	95			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), B.ORGANISASI, KOMPETENSI

Sumber: Output SPSS,2022

Berdasarkan hasil output tersebut dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $f_{tabel} = f_{dik} n = 96 K = 2 f_{tabel} = (2; 96-2) = (2; 94) = 3,09$. F hitung 10.209. dengan tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ maka nilai f hitung sebesar 10.209 lebih besar dari f

sebesar 3,09 Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar.

Uji parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan atau berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5: Hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.817	6.808		2.323	.022
	KOMPETENSI	.265	.115	.216	2.297	.024
	B.ORGANISASI	.396	.098	.379	4.024	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS,2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji t berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil uji output SPSS pada Tabel 20.

Adapun perhitungannya, $dik k = 2 n = 96 a = 0.05 = t_{tabel} = (0,05; (96-2-1) = (0,05;93)$. Dengan menggunakan t tabel, maka diperoleh nilai t tabel = 1,9858 Untuk lebih jelasnya, berikut penulis menyajikan uji parsial (uji t) dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel.

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil pengujian regresi untuk variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung = 2.297 dengan nilai signifikansi 0,024. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,985 maka nilai t hitung $< t_{tabel} (2.297 > 1,9858)$ sehingga H0 ditolak dan Ha diterima (hipotesis diterima). Dengan demikian

kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil pengujian regresi untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung = 4.024 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,9858 maka nilai t hitung $>$ t tabel ($4.024 > 1,9858$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (hipotesis diterima). Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar.

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Budaya organisasi (X2) dengan kontribusi sebesar 4.024.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $<$ t tabel dengan demikian variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Noviar, masawarni dan Novi susanti (2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa secara variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini naik turunnya kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompetensi. Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan

dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji-t variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel, dengan demikian variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Ganyag (2018:130) bahwa “budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi, dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi lainnya”.

3. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

hasil uji-F variabel kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung $>$ F tabel dengan demikian variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi terhadap kinerja karyawannya. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Cameron dan Quinn dalam Sudarmanto (2015:35) “budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang”.

Sebagaimana diketahui bahwa karyawan merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat perencanaan organisasi maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi tersebut.

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan, karena mempunyai bakat, kemampuan dan pikiran. Dalam hal ini karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan meningkatkan keuntungan serta tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kompetensi yang mengikuti perkembangan teknologi dan jaman, sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan yakni $Y = 15.817 = 0.265X_1 + 0.396X_2 + e$. Untuk analisis koefisien korelasi sebesar 0,543 dimana nilai tersebut berada pada kategori sedang korelasi hubungannya. Untuk koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,180, hal ini berarti bahwa pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar 0,180 atau 18 % sedangkan sisanya sebesar 82 % merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Setelah dilakukan uji f diperoleh f hitung = 10,209 > nilai f tabel 3,09 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 Dari hasil uji t diperoleh t hitung = 2.323 > nilai t tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,024

DAFTAR PUSTAKA.

- [1] Agung. 2020 kompetensi sdm di era 4.0. Edisi pertama. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- [2] Amelia shielpani, yayan firmansyah: 2018 Skripsi. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap karywan Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung. STIE EKUITAS
- [3] Busro,M. 2018, teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Peranadamedia Group, Jakarta
- [4] Edison, Anwar, dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. , Bandung.
- [5] Gyang, Macheded Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realit). , Bogor. IN MEDIA
- [6] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [7] Irmayanti, Widiastin, Suarmanayasa: 2020 Skripsi. Pengaruh kompetensi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum karya dharma husada bros. UniversitasPendidikan Ganesha
- [8] Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Dan Praktik, Rajawali Pers, Depok.
- [9] Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung.
- [10] Noviar, maswarni, dan Novita Susanti: 2021 Skripsi. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wisesan jaya makmur kota Tangerang. Universitas pamulungan, Banten
- [11] Priansa. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sdm. Bandung. Alfabeta
- [12] Putri, I. S. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. eJournal Administrasi Negara, Vol .4, No.4:4802-4816. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2090>.
- [13] Rangkuti, F. 2011. Fungsi Budaya Organisasi. Dalam <http://repo.darmajaya.ac.id/538/3/BAB%20II.pdf>,
- [14] Riadi, M. 2014. Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>.
- [15] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kinerja. PT. Refika, Bandung.

-
- [16] Siti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia . Expert. Yogyakarta
- [17] Sobirin, A. 2018. Manusia, Organisasi dan Manajemen. Edisi Ketiga. Bagian Penerbitan UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- [18] Sudarmayanti, W. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. eJournal Administrasi Negara, Vol. 4, No.1:1952-1966. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1618>.
- [19] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- [20] Sutrisno. Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenamedia Group, Jakarta.
- [21] Suryanto, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.
- [22] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [23] Wiyanto, Muhammad idrus 2021 Skripsi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sinar permaja Tangerang. Universitas pemulangan, Banten

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN