



PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Helma, M. Azis Firdaus, Rahmat Mulyana Dali, dan Dewi Megawati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
helmahells@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, mulyana@uika-bogor.ac.id,
dewi@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of competence and corporate culture on employee performance. This research was conducted using a quantitative approach and data collection techniques through a questionnaire. The sample in this study were 101 respondents. The results obtained from the path analysis. The results of the path analysis resulted in the structural equation $Y = 0.245 X_1 + 0.284 X_2 = 0.529$ and the results of the F test analysis showed $F_{count} = 3.09$ then H_0 was rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between competence (X_1) on employee performance (Y) through corporate culture (X_2).

Keywords: Competence; Corporate Culture; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompetensi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel pada penelitian ini sebanyak 101 responden. Hasil yang diperoleh dari analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis jalur menghasilkan Persamaan struktural $Y = 0,245 X_1 + 0,284 X_2 = 0,529$ dan hasil analisis uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,401 > f_{tabel} sebesar 3,09 maka H_0 ditolak, H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui budaya perusahaan (X_2).

Kata kunci : Kompetensi; Budaya Perusahaan; Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan

menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Untuk dapat berhasil mewujudkan keinginan perusahaan, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga dapat memberikan pelayanan

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER> yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) kepada perusahaan tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih kepada kinerja dalam proses pencapaiannya. (Juarsa, 2018, p. 252)

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Kinerja karyawan berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki oleh individu. Karyawan yang tidak mempunyai kemampuan/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik (Kasmir, 2019, p. 189)

Menurut Dessler (dalam buku (Zuki Kurniawan, 2016, p. 23) menerangkan bahwa “Kompetensi merupakan karakteristik dari seseorang yang melakukan pekerjaan dan dapat diukur serta diamati baik secara pengetahuan, keterampilan maupun perilaku di mana orang tersebut dengan kompetensi yang dimilikinya akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin”. Oleh sebab itu, memiliki kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Spencer dan Spencer 1993 dalam (Juarsa, 2018, pp. 258–259).

Selain kompetensi, salah satu faktor lain yang dapat mendukung kinerja yang baik adalah budaya perusahaan (Hickman dan Silva dalam buku Poerwanto, 2008, p. 67). Budaya perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai sukses, maka

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008

perusahaan perlu menanamkan *core values* (nilai-nilai inti budaya perusahaan) yang sama pada setiap karyawannya.

Sebagaimana dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Syahrums Agung, Rachmatulailly dan Fahmi (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 16% yang berarti apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan.

Budaya organisasi memiliki dampak (pengaruh) yang sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang (Cameron dan Quinn, 1999 dalam Sudarmanto, 2018, p. 182) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan bersama, sumber daya manusia harus digerakkan, dipacu dan dibina. Oleh sebab itu, diharapkan kepada seluruh karyawan agar memahami dan melaksanakan budaya perusahaan dengan baik sehingga akan mempengaruhi kinerja dan membentuk citra yang baik bagi perusahaan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) terkait budaya organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,245 yang berarti, apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,245%.

Perbedaan penelitian saat ini dengan hasil penelitian terdahulu yaitu budaya perusahaan sebagai *intervening* (mediasi) dan variabel endogen. Selain itu nilai yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih besar yaitu 0,284 dibandingkan penelitian terdahulu.

Budaya perusahaan kuat akan mendorong dan menyatukan orang-orang untuk dianut dan dipahami secara mendalam oleh seluruh karyawan agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Karyawan yang telah memahami keseluruhan nilai-nilai budaya perusahaan akan diwujudkan menjadi perilaku sehari-hari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui variabel budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui variabel kompetensi berpengaruh terhadap budaya perusahaan
4. Untuk mengetahui variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya perusahaan.

Hipotesis

- H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
- H_{a1} : Terdapat pengaruh antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
- H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan
- H_{a2} : Terdapat pengaruh antara Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi Terhadap Budaya Perusahaan

H_{a3} : Terdapat pengaruh antara Kompetensi Terhadap Budaya Perusahaan

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Perusahaan

H_{a4} : Terdapat pengaruh antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Perusahaan.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif riset kausal. Penelitian kuantitatif menggunakan angka dengan maksud menjelaskan fenomena untuk mendapatkan kesimpulan. Riset kausal bertujuan untuk mengetahui penentuan variabel dengan hubungan sebab akibat pada kompetensi (X_1) sebagai variabel independen (variabel exogen) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (variabel endogen) serta melalui variabel perantara (variabel *intervening*) yaitu budaya perusahaan (X_2).

Penentuan variabel exogen, variabel endogen dan variabel mediasi (variabel *intervening*) ini tentunya berdasarkan kepada kajian teoritis dan empiris, sehingga tidak akan terjadi kekeliruan konsep dalam riset.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan atau memberik gambaran objek yang diteliti sebagaimana adanya tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi. (Gunawan, 2016, p. 10).

Statistik Inferensi

Manager Vol.4 No.4 November 2021

Uji Validitas dan Reliabilitas

Statistik inferensi digunakan untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari suatu penelitian baik berupa kumpulan data atau kumpulan respon dari sampel/populasi tertentu (Aziz Firdaus, 2016, p. 61).

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016, p. 80). Jumlah populasinya adalah 135 karyawan. Sedangkan sampel yaitu bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Sumber : Sujarweni, 2018, p. 110)

Keterangan :

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$)

n = Jumlah sampel

Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 101 orang. Perhitungan slovin dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05 yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{135}{1+135.(0.05)^2} = 101 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, penentuan sampel dilakukan random/acak dengan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Untuk dapat melakukan pengujian validitas harus menggunakan *tools* analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory analysis factor*. Uji CFA ditunjukkan dari hasil nilai *Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) serta nilai *Bartlett's Test of Sphericity*. harus lebih dari 0,50 dan nilai probabilitas (sig) < 0,05 maka variabel dapat dianalisis lebih lanjut. (Ghozali, 2006, p. 30).

Sedangkan untuk uji reliabilitas yang bertujuan dalam mengukur kuesioner bila data tersebut dikatakan reliabel menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* pada program SPSS versi 21. Apabila nilai *Cronbach Alpha* antara 0,60 – 0,79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima (Ghozali, 2018, p. 45).

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *statistic Kolmogorov Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2006, p. 147).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sugiyono & Susanto, 2017, p. 433 “analisis jalur tidak hanya mengetahui berapa besar pengaruh namun juga variabel mana yang merupakan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung”.

Langkah-langkah analisis jalur menurut (Riduwan & Kuncoro, 2012) yaitu sebagai berikut :

1. Menyusun tabel ringkasan signifikansi masing-masing koefisien jalur dari hasil proses analisis regresi tiap stuktur yang berisi koefisien beta, indeks

determinan (R^2 atau R_{square}) dan indeks *error* ($\sqrt{1 - R^2}$)

2. Menyusun tabel ringkasan signifikansi masing-masing koefisien jalur (beta). Uji signifikansinya menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Bilamana jalur yg tidak signifikan maka model tersebut tidak ada hubungannya. Koefisien beta dikatakan signifikan bilamana nilai $sign\ t \leq 0,05$ (parsial) yakni model jalur struktur 1) dan $sign\ F \leq 0,05$ (simultan, yakni model jalur struktur 2).
3. Menyusun model empirik dengan mencantumkan koefisien masing-masing jalur pada koefisien error (ϵ) masing-masing.
4. Menyusun tabel ringkasan koefisien hubungan langsung dan tidak langsung, koefisien beta yang digunakan sbg indikator hubungan langsung, sedangkan hubungan tidak langsung dihitung dari mengalikan koefisien jalur yg menjadi perantara (*intervening*) menuju variabel Y, selanjutnya dihitung koefisien totalnya.
5. Menginterpretasikan hubungan-hubungan variabel yang terdapat dalam tabel hubungan langsung dan tidak langsung. Bila koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien jalur melalui hubungan perantara maka jalur tersebut merupakan jalur yang terbaik.

Akan tetapi bukan berarti koefisien jalur hubungan yg melalui perantara tidak baik, karena hal ini terkait dgn rekomendasi penelitian.

Uji Hipotesis Statistik

Menurut Sujarweni, 2018, p. 65, hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan

Helma, M. Azis Firdaus, Rahmat Mulyana Dali Jurnal dan Dewi Megawati

dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

III. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Terhadap Kompetensi (X_1) dengan menggunakan SPSS 21

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.704
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	193.098
	df	45
	Sig.	.000

Berdasarkan data tabel 4.6 di atas diperoleh nilai KMO-MSA variabel Kompetensi sebesar $0,704 > 0,5$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, jadi dapat dikatakan bahwa kuesioner variabel kompetensi (X_1) dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan sebagai dapat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Terhadap Budaya Perusahaan (X_2)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.662
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	183.878
	df	45
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh nilai KMO-MSA variabel budaya perusahaan (X_2) sebesar $0,662 > 0,5$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, jadi dapat dikatakan bahwa kuesioner variabel budaya perusahaan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan sebagai alat penelitian dan dapat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

KMO and Bartlett's Test

Manager Vol.4 No.4 November 2021

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. **.723**

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	236.02
	df	1
	Sig.	.000

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas diperoleh nilai KMO-MSA variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,723 > 0,5 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, jadi dapat dikatakan bahwa kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan sebagai alat penelitian dan dapat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Kompetensi (X₁),

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi (X ₁)	0,690	Reliabel
Budaya Perusahaan (X ₂)	0,709	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	Reliabel

Budaya Perusahaan (X₂) dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel di atas 0,60, yang artinya bahwa semua variabel reliabilitas dapat diterima. Besaran nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi yaitu 0,690, budaya perusahaan sebesar 0,709 dan kinerja karyawan sebesar 0,761. Maka seluruh pertanyaan kuesioner dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Kompetensi	Budaya Perusahaan	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Budaya Perusahaan	Kinerja Karyawan
1	2	

Kolmogorov-Smirnov Z	.919	.930	1.155
Asymp. Sig. (2-tailed)	.367	.352	.138

Berdasarkan data tabel 4.13 di atas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov test* masing-masing variabel > 0,05, yang berarti bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Analisis Persepsi Responden

Nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap kompetensi pada karyawan yaitu sebesar 4.2 (pada skala 1-5) dalam interval 5,00-4,20 dengan kategori Sangat Setuju.

Nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap budaya perusahaan pada karyawan yaitu sebesar 4,3 (pada skala 1-5) dalam interval 5,00-4,20 dengan kategori Sangat Setuju.

Nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 4.31 (pada skala 1-5) dalam interval 5,00-4,20 dengan kategori Sangat Setuju.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Change Statistics				
			R Square Change	F	df	df	Sig.
1	.483 ^a	.233	.233	30.13	1	99	.000

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.886	.442	4.267	.000	
1 Kompetensi_X1	.571	.104	.483	5.489	.000

Besar hubungan langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan pada koefisien beta pada tabel 7 diperoleh sebesar 0,483. Nilai residual pada r-square pada tabel 6 diperoleh sebesar 0,233, hal ini berarti bahwa nilai standar error 1 dapat dihitung sebagai berikut $e_1 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,233} = 0,876$.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dari hasil nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 5,489 > t-tabel 1,984 (pada derajat kebebasan n-2=101-2=99 pada α 0,05) dan nilai sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima.

Tabel 8. Coefficient variabel Budaya Perusahaan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.695	.361		4.693	.000
1 Budaya_Perusahaan_X2	.602	.083	.589	7.248	.000

Besar hubungan langsung budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada koefisien beta pada tabel 8 diperoleh sebesar 0,589. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya perusahaan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dari hasil nilai t_{hitung} t-tabel 1,984

(pada derajat kebebasan n-2=101-2=99 pada α 0,05) dan nilai sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Budaya Perusahaan (X₂)

Model	R	R Square	Change Statistics				
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.516 ^a	.266	.266	35.837	1	99	.000

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Budaya Perusahaan (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 Kompetensi_X1	.596	.100	.516	5.986	.000

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat besar hubungan langsung yang diberikan variabel Kompetensi (X₁) terhadap Budaya Perusahaan (X₂) pada koefisien beta sebesar 0,516. Nilai r-square pada tabel 9 diperoleh sebesar 0,266 hal ini berarti bahwa nilai standar error 2 dapat dihitung sebagai berikut $e_2 = \sqrt{1 - 0,266} = 0,857$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi (X₁) terhadap budaya perusahaan (X₂) Hal ini dibuktikan dari hasil nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 5,986 > t-tabel 1,984 (pada derajat kebebasan n-2=101-2=99 pada α 0,05) dan nilai sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi (X₁) dan

**Budaya Perusahaan (X₂)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Change Statistics			Sig. F Change
			R Square Change	F	df	
1	.625 ^a	.391	.391	31.42	98	.000

Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.790	2	1.895	31.401	.000
Residual	5.915	98	.060		
Total	9.705	100			

Tabel 13. Coefficient variabel Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Budaya Perusahaan (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.029	.431		2.386	.019
Kompetensi_X1	.289	.109	.245	2.657	.009
Budaya_Perusahaan_X2	.473	.094	.463	5.028	.000

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa besar hubungan tidak langsung yang diberikan variabel kompetensi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui budaya perusahaan adalah sebesar 0,245 dan terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan.

Dari hasil uji Anova F hitung pada tabel 4.27 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,401 jika dibanding nilai F-tabel pada derajat kebebasan n-k-1 = 101-2-1 = 98 pada α 0,05 diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 3,09. Nilai sig / probabilitas diperoleh sebesar 0,000 < 0,05, hal ini berarti

Helma, M. Azis Firdaus, Rahmat Mulyana Dali Jurnal dan Dewi Megawati

hipotesis diterima (Ha₄) terdapat Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Perusahaan

Tabel 14. Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kompetensi (X ₁) terhadap Kinerja (Y)	0,483	-	-
Budaya Perusahaan (X ₂) terhadap Kinerja (Y)	0,589		
Kompetensi (X ₁) terhadap Budaya Perusahaan (X ₂)	0,516		
Kompetensi terhadap Budaya Perusahaan (X ₂)	0,245	0,483 x 0,589 = 0,284	0,245 + 0,284 = 0,529

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa besar total keseluruhan hubungan langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam persamaan melalui budaya perusahaan yaitu 0,245 (0,245 + 0,284) = 0,529.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan langsung antara kompetensi terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil

- koefisien sebesar 0,483. Selanjutnya dari hasil uji t hipotesis parsial dengan $t_{hitung} =$ dari hasil nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $5,489 > t\text{-tabel } 1,984$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima/hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat hubungan langsung budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien sebesar 0,589. Selanjutnya dari hasil uji t hipotesis parsial dengan $t_{hitung} =$ dari hasil nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $7,248 > t\text{-tabel } 1,984$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima/hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya perusahaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 3. Terdapat hubungan langsung kompetensi terhadap budaya perusahaan sebesar 0,516. Selanjutnya dari hasil uji t hipotesis parsial dengan $t_{hitung} =$ dari hasil nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $75,986 > t\text{-tabel } 1,984$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima/hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi (X_1) terhadap budaya perusahaan (X_2)
 4. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui budaya perusahaan sebesar 0,284. Besar total keseluruhan pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui budaya perusahaan sebesar 0,529. Hasil perhitungan dari nilai F_{hitung} sebesar 31,401 jika dibanding nilai $F\text{-tabel}$ pada derajat kebebasan $n-k-1 = 101-2-1 = 98$ pada $\alpha 0,05$ diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 3,09. Nilai sig /

Helma,M.Azis Firdaus,Rahmat Mulyana Dali Jurnal dan Dewi Megawati

probabilitas diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima (H_{a4}) yang berarti terdapat Pengaruh antara Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (X_2) melalui Budaya Perusahaan (Y)

Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, terdapat beberapa masukan untuk kemajuan perusahaan dalam kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi responden pada rendahnya kompetensi pada indikator konsep diri sebesar 3,4 yang berarti kurangnya kerjasama antar tim/departemen dan indikator pengetahuan 3,7 yang berarti kurangnya pengalaman kerja pada karyawan dalam bidang pekerjaannya. Pimpinan seharusnya lebih memperhatikan kompetensi pada karyawan dengan mengadakan evaluasi kinerja dan *training/pelatihan* rutin untuk meningkatkan *skill/kemampuan*, pengetahuan serta memperbaiki perilaku karyawan yang menyimpang guna mendukung kelancaran operasional perusahaan agar tidak terjadi *complaint* terhadap tamu / peserta diklat. Selain itu, pimpinan dan departemen SDM diharapkan memperhatikan budaya perusahaan agar menciptakan citra perusahaan yang baik bagi *user* dan tamu peserta diklat, dimulai dari rekrutmen dan seleksi pegawai yang objektif serta penempatan orang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dalam bidangnya.
2. Dari hasil rekapitulasi responden pada rendahnya budaya perusahaan pada indikator integritas dan kerjasama. Seluruh karyawan

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
diharapkan memperhatikan budaya perusahaan dengan menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan agar lebih tertata dalam berperilaku sehingga membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja. Selain itu, untuk memperkuat budaya perusahaan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi/hukuman yang tegas kepada karyawan yang bertentangan dengan nilai-nilai budaya perusahaan.

Daftar Pustaka

- Aziz Firdaus, M. (2016). *Metode Penelitian* (Kedua). Jelajah Nusa.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Inovator*, 7(1), 90–109.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (keempat). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit -Undip.
- Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. Rajawali Pers.
- Juarsa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, cv.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Pustaka Pelajar.
- Riduwan, & Kuncoro. (2012). *Cara Mudah Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)* (keempat). Alfabeta.
- Siagian, M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi,*
- ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008
Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 1–18.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, & Susanto. (2017). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta, cv.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekoomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- Zuki Kurniawan. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen: Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja* (Pertama). CV Budi Utama.