

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG KARAWANG

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KARAWANG BRANCH

Oleh:

Dennis Eliazar Supratman¹, Solehudin²

*^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS Ronggowaluyo, Puseur Jaya Telukjambe Timur Kabupaten Karawang, 41361*

denniseliazar27@gmail.com, solehudin@unsika.ac.id

Sejarah Artikel: Diterima April 2024, Disetujui Mei 2024, Dipublikasikan Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan kompetensi, untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK (BRI) Cabang Karawang. Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif untuk verifikasi sebagai metodologi penelitiannya. Populasi dan sampel sebanyak 106 orang pekerja produksi di PT, Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK (BRI), cabang Karawang. Disproportionate stratified sampling, yaitu metode pembersihan berdasarkan kriteria tertentu, terutama karyawan, digunakan sebagai strategi sampel dalam penelitian ini. Analisis jalur dengan pengujian hipotesis simultan dan parsial merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian, budaya organisasi dan kompetensi berkorelasi secara signifikan. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial sebesar 9,7% terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Cabang Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi atau berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Bank Cabang Karawang, namun tidak signifikan. Kompetensi memiliki pengaruh parsial sebesar 10,9% terhadap seberapa baik staf di PT. BRI Bank Cabang Karawang. Hal ini menunjukkan bagaimana kompetensi mempengaruhi atau menambah output PT. Personel Bank BRI Cabang Karawang. Budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan sebesar 61,9% terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Karawang sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 38,1%. Ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi dan kompetensi bekerja sama untuk mempengaruhi seberapa baik PT. Penampilan personel Bank BRI Cabang Karawang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between organizational culture variables and competency, to determine the influence of organizational culture on employee performance, to determine the influence of competency on employee performance, and to determine the joint influence of organizational culture and competency on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK (BRI) Karawang Branch. This research uses a quantitative strategy for verification as its research methodology. The population and sample were 106 production workers at PT, Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK (BRI), Karawang branch. Disproportionate stratified sampling, namely a cleaning method based on certain criteria, especially employees, was used as a sampling strategy in this research. Path analysis with simultaneous and partial hypothesis testing is the analytical method used in this research. According to research findings, organizational culture and

competence are significantly correlated. Organizational culture has a partial effect of 9.7% on employee performance at PT. BRI Bank Karawang Branch. This shows that organizational culture can influence or contribute to employee performance at PT. BRI Bank Karawang Branch, but not significant. Competence has a partial influence of 10.9% on how good the staff at PT. BRI Bank Karawang Branch. This shows how competence influences or adds to PT's output. BRI Bank Karawang Branch personnel. Organizational culture and competence have a simultaneous influence of 61.9% on employee performance at PT. Bank BRI Karawang Branch, while other factors not examined in this research had an influence of 38.1%. This shows how organizational culture and competence work together to influence how well PT. Appearance of BRI Bank Karawang Branch personnel.

Keywords: Organizational Culture, Competency, Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi telah memaksa setiap bisnis untuk meningkatkan cakupan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan visi dan tujuan perusahaan yang berlandaskan inovasi teknologi ini. Seiring dengan teknologi, faktor lain seperti lingkungan, budaya perusahaan, keahlian, motivasi, dan infrastruktur pendukung sangat penting. Akibatnya, fungsi SDM dalam organisasi harus terus dikembangkan.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor publik adalah menjadikan manusia sebagai sumber daya yang berfungsi penuh dalam konsep pembangunan bangsa secara keseluruhan. Kompleksitas masalah yang dihadapi bisnis, seperti tingkat pendidikan karyawan yang lebih tinggi, heterogenitas tenaga kerja yang tumbuh, biaya manusia yang melonjak, dan produktivitas yang menurun, telah menjadi perhatian utama HRM. Karena HRM adalah komponen manajemen, teori manajemen generik menjadi dasar perdebatan. HRM lebih menekankan pada aturan dan bagaimana orang dapat membantu mencapai tujuan yang ideal. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21), fungsi-fungsi MSDM yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Actuating*), Pengendalian (*Controlling*).

Organisasi menggunakan sejumlah strategi untuk dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Tidak diragukan lagi, hambatan yang dihadapi organisasi tidak lepas dari pencapaian tujuan. Masalah utama perbankan Indonesia pada saat krisis keuangan global saat ini adalah bagaimana mencapai dan menjaga stabilitas nilai Rupiah yang harus dilakukan secara berhasil dan efisien.

Perbankan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan. Jika organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang handal dengan prestasi kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang kompeten dalam jabatan dan pekerjaan, maka tujuan tersebut dapat tercapai. Selain itu, seiring pertumbuhan ekonomi, bank berfungsi sebagai sarana untuk menyediakan dan menyimpan uang emas dan perak untuk mencegah pencurian selain sebagai tempat untuk memperdagangkan uang. Setelah itu, bank terus berkembang menjadi tempat menabung, berinvestasi, meminjamkan simpanan, dan kegiatan keuangan lainnya. Bank adalah entitas keuangan luas yang memiliki kekuatan untuk menerima simpanan, memberikan pinjaman, dan mencetak uang.

Menurut Williams, R (2016), Bank adalah bisnis yang menerima simpanan dari masyarakat umum dan menawarkan berbagai produk dan layanan keuangan, seperti pinjaman kredit, layanan pembayaran dan transfer, serta menerima simpanan.

SDM dan industri perbankan sangat erat kaitannya karena SDM merupakan komponen yang sangat penting dalam pengelolaan kegiatan operasional bank. Oleh karena itu, sangat penting untuk memulai perencanaan sesegera mungkin untuk penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai mesin operasional bank. Selain itu, sumber daya manusia bank harus mampu melakukan setiap transaksi perbankan, mengingat kualitas layanan yang diberikan karyawan akan menentukan sukses atau tidaknya bank di masa depan. Keterampilan yang dimiliki saat ini harus terus ditingkatkan baik melalui *on the job training and development* maupun *employee training*.

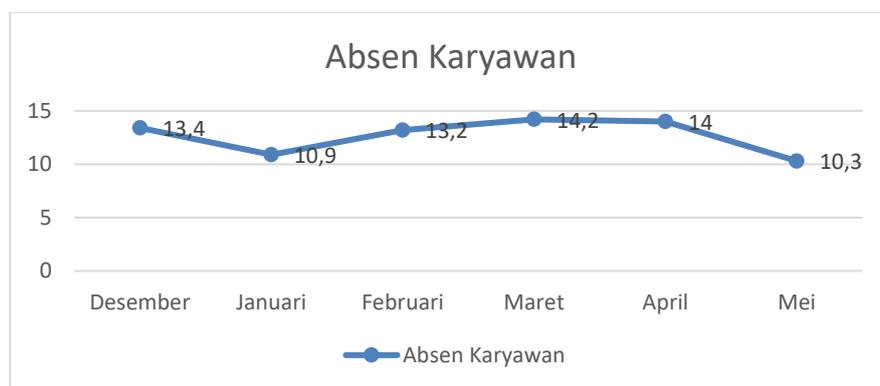
Untuk sektor perbankan yang cukup aktif dan mengharuskan setiap transaksi diselesaikan

dalam waktu yang wajar, seorang karyawan harus mematuhi persyaratan tertentu. Seorang pegawai bank perlu memiliki pengetahuan tentang sektor perbankan untuk dapat menawarkan layanan yang cepat, akurat, dan memuaskan untuk semua produk keuangan yang diberikan. Oleh karena itu, pegawai bank harus menjadi bankir yang terampil atau benar-benar dapat dipercaya agar dapat menjual setiap objek yang dimiliki bank. Pegawai Bank juga harus memiliki pola pikir yang tangguh agar dapat melewati setiap tantangan yang dihadapi. Seorang pegawai bank tidak memiliki pola pikir yang mendorong untuk mudah menyerah.

Sebagai salah satu bank umum di Indonesia, Bank BRI memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara dan meneruskan warisan perbankan dan jasa keuangan selama lebih dari 150 tahun. Pada tahun 1965, Bank BRI didirikan. Pada tanggal 16 Desember 1895, Bank BRI secara keseluruhan dibentuk secara nasional. Dalam rangka meningkatkan kepuasan pelayanan pelanggan dalam menggunakan jasa perbankan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, PT. Bank BRI, salah satu bank Indonesia yang lebih berpengalaman, harus menjalankan semua kegiatan operasionalnya yang membutuhkan ketelitian, ketelitian, dan kemampuan sumber daya manusia untuk kinerjanya. Organisasi sangat memperhatikan kecanggihan teknologi yang dapat memudahkan semua posisi yang ada dalam rangka meningkatkan pelayanan di Bank BRI. Bahkan pada awal tahun 2009, PT. Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk menyadari nilai informasi sebagai rutinitas bagi pekerja untuk melakukan tugas tanpa dibatasi oleh waktu atau geografi. Sistem Informasi Kepegawaian (SISDM) digunakan oleh PT Bank BRI Tbk karena dapat mendukung berbagai informasi terkait kepegawaian organisasi. Informasi adalah kumpulan data yang telah diolah dan disajikan sehingga dapat dimanfaatkan untuk berbagai keperluan, seperti pengambilan keputusan, sedangkan prosedur adalah seperangkat tindakan yang akan dilakukan di masa depan. (Raharjo, B., Nugroho, H.A., & Winarno, W.W : 2016) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memvalidasi data-data organisasi mengenai SDM dan kegiatan-kegiatan personalia.

Istilah "HRM" mengacu pada proses pengelolaan sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan pekerjaan, analisis tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, tinjauan kinerja, remunerasi, dan pemutusan hubungan kerja. Pengelolaan ini harus dilakukan secara bersama-sama, bukan secara terpisah. Mengelola sumber daya manusia di bank melalui desain analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, tinjauan kinerja, dan kompensasi yang transparan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia perbankan (SDM).



Gambar 1
Rata-rata Data Absensi Karyawan BRI Karawang
(Sumber: Data Diolah Peneliti 2018)

Berdasarkan Gambar 1 mengenai rata-rata data absensi karyawan BRI Karawang, dapat disimpulkan bahwa kondisi data absensi karyawan pada bulan Desember sampai Januari

mengalami penurunan artinya semakin rendah absensi maka tingkat tanggungjawab karyawan meningkat, sedangkan pada bulan Januari sampai Maret mengalami kenaikan artinya

semakin tinggi absensi maka tingkat tanggungjawab karyawan menurun. Pada bulan April sampai Mei mengalami penurunan artinya semakin rendah Absensi maka tingkat tanggungjawab karyawan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa data absensi karyawan BRI Karawang selama 6 bulan yaitu bulan Desember sampai Mei tingkat tanggungjawab karyawan cenderung menurun, absensi yang buruk dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang selama periode waktu

tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan alternatif lain, seperti hasil kerja yang khas, target, sasaran, atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah saling menguntungkan. disepakati. Menurut Dessler, G. (2017) menyatakan kinerja karyawan kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Dalam konteks bisnis atau organisasi, kinerja mengacu sejauh mana seseorang, waktu, atau perusahaan mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Tabel 1
Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

No	Faktor	Skala Rentang Nilai
1	Kuantitas kerja	1 – 4
2	Kualitas kerja	1 – 4
3	Pengetahuan	1 – 4
4	Kreatifitas	1 – 4
5	Kerjasama	1 – 4
6	Kepercayaan	1 – 4
7	Inisiatif	1 – 4
8	Kualitas personal	1 – 4
9	Keterampilan	1 – 4

Sumber : Hasil Studi Pendahuluan

Tabel 2
Data Penilaian Kinerja Bank BRI Cabang Karawang

No.	Rentang nilai	Jumlah karyawan
1.	0 – 0.5	0
2.	0.6 – 1	0
3.	1.1 – 1.5	0
4.	1.6 – 2	0
5.	2.1 – 2.5	46
6.	2.6 – 3	41
7.	3.1 – 3.5	19
8.	3.6 – 4	0

Sumber: Data Bank BRI Cabang Karawang, 2018

Berdasarkan data penilaian kinerja pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Karawang berada dalam rentang nilai yang relatif rendah yaitu dengan rentang nilai diantara 2.1 – 2.5. Dengan hasil penilaian tersebut maka dapat dipastikan bahwa pencapaian perusahaan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Jika pihak perusahaan tidak ingin kinerja pegawainya menurun maka perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan serta kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Bank BRI Tbk Cabang Karawang, sehingga karyawan dapat memenuhi

apa yang diharapkan oleh perusahaan dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kebutuhan akan standar organisasi dan nilai-nilai inti bersama, khususnya budaya organisasi yang memaksa karyawan untuk memberikan lebih banyak dari diri mereka kepada organisasi, sangat penting jika sumber daya manusia ingin diberdayakan untuk menghasilkan pekerja profesional yang berkinerja baik. Ilmuwan perilaku organisasi, manajemen, dan sejumlah sarjana semuanya berpandangan bahwa ada korelasi yang sangat erat antara budaya organisasi dan keberhasilan atau kegagalan kinerja organisasi. Kinerja individu dan keberhasilan organisasi

diperkirakan terutama ditentukan oleh budaya organisasi.

Menurut Robbins S, Coulter M, Decenzo D, (2018) , Budaya organisasi Merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diadopsi dan dibagikan oleh anggota organisasi. Ini mencakup cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan memandang dirinya sendiri. Budaya organisasi dapat mencakup hal-hal seperti komitmen terhadap kualitas, inovasi, kerjasama tim, fleksibilitas, keadilan, atau orientasi pada hasil.

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan spesifik yang harus dicapai sebelum dapat dianggap berhasil. Landasan organisasi yang kokoh, yang terdiri dari kompetensi personel dan budaya organisasi yang dapat mendukung dan memaksimalkan kompetensi, diperlukan untuk mencapai kesuksesan..

Menurut Spancer dan Spancer (2013:9) menyatakan bahwa Kompetensi adalah dasar, ciri-ciri yang menggambarkan bagaimana orang berperilaku dan berpikir, menyeimbangkan situasi, dan memberikan bantuan dalam jangka waktu yang lama. Akibatnya, kompetensi adalah kualitas mendasar dari setiap orang yang terkait dengan standar kinerja pekerjaan yang sangat baik atau sukses. Oleh karena itu kompetensi sangat membantu dalam membantu perusahaan dalam mengembangkan budaya kerja yang baik. Setiap proses SDM, termasuk pemilihan staf, manajemen kinerja, perencanaan, dan lainnya, membutuhkan kompetensi. Budaya perusahaan akan semakin memajukan kompetensi yang diperhitungkan selama proses perencanaan SDM.

Tabel 3
Jenis Pelatihan Karyawan Bank BRI Cabang Karawang

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang mengikuti	Divisi
1	Costumer Development Program	4	Divisi Costumer service
2	Marketing Development Program	39	Divisi Marketing
3	Teller Development Program	5	Divisi Front Office
4	Administrasi Kredit Development Program	18	Divisi ADK
5	HR Development Program	10	Seluruh divisi HR

Sumber: Data Bank BRI Cabang Karawang, 2018

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 3 diketahui bahwa setiap pelatihan yang diadakan, disesuaikan dengan masing-masing divisi kerja agar lebih terfokus dalam pendidikannya. Sehingga dapat disimpulkan, seluruh karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Bank BRI Cabang Karawang, demi memenuhi kompetensi yang diharapkan oleh pihak Bank, sehingga kinerja karyawan dapat lebih maksimal dan efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas di duga budaya organisasi yang tidak kondusif dan kompetensi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga perusahaan perlu memahami karyawannya yaitu dengan budaya organisasi yang telah ada dan kompetensi yang tepat, diharapkan perilaku karyawan yang berbeda-beda dapat di arahkan untuk menuju terciptanya tujuan perusahaan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya**

Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Karawang”

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif. Verifikasi mencoba menguji teori atau temuan penelitian sebelumnya untuk mendapatkan temuan yang mendukung atau menyangkal teori atau temuan tersebut. Validitas investigasi verifikasi ini dapat dikonfirmasi dengan menggunakan temuan studi tambahan selain data lapangan. Penelitian verifikatif menurut (Sugiyono, 2016:13), adalah Analisis statistik data dilakukan sebagai bagian dari metode kuantitatif, yang dapat dianggap sebagai strategi penelitian yang digunakan untuk menilai populasi atau sampel tertentu.

Populasi Penelitian

Sugiyono (2016:80), populasi atau orang dengan ciri dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dari situ dapat

ditarik kesimpulan membentuk populasi, yang merupakan wilayah generalisasi. Ke 106 partisipan dalam penelitian ini adalah para pekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), divisi produksi.

Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Menggunakan pendekatan sampel jenuh untuk menghitung jumlah sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini. dimana sampel dan populasinya sama. Jadi totalnya ada 106 sampel. Dalam penelitian ini, disproportionate stratified sampling, suatu metode pengambilan keputusan berdasarkan kriteria tertentu, seperti karyawan, digunakan sebagai pendekatan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Baik data internal maupun eksternal digunakan dalam penelitian ini sebagai sumber data. Berbeda dengan data eksternal yang diperoleh dari tanggapan survei yang diberikan kepada responden, data internal terdiri dari data pegawai dan data pendukung lainnya sebagai data empiris.

Data primer dari hasil kuesioner dan data sekunder dari buku dan surat kabar perusahaan merupakan dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Validitas setiap item kuesioner diperiksa dengan membandingkan skornya dengan skor total, yang merupakan jumlah dari semua skornya. Item instrumen dianggap salah jika korelasi antara item dengan skor total item kurang dari 0,3 menurut Sugiyono. Item yang memiliki korelasi positif dengan skor total dan korelasi yang kuat menyiratkan bahwa item tersebut dapat dianggap asli jika $r = 0,3$.

Tabel 4
Hasil Validitas Item Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No Pertanyaan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0.652	0.3	Valid
2	0.668	0.3	Valid
3	0.75	0.3	Valid
4	0.68	0.3	Valid
5	0.531	0.3	Valid
6	0.658	0.3	Valid
7	0.533	0.3	Valid
8	0.726	0.3	Valid
9	0.646	0.3	Valid
10	0.747	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Tabel 5
Hasil Validitas Item Variabel Kompetensi (X₂)

No Pertanyaan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0.733	0.3	Valid
2	0.794	0.3	Valid
3	0.592	0.3	Valid
4	0.784	0.3	Valid
5	0.67	0.3	Valid
6	0.849	0.3	Valid
7	0.859	0.3	Valid
8	0.638	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Tabel 6
Hasil Validitas Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pertanyaan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0.534	0.3	Valid
2	0.601	0.3	Valid
3	0.707	0.3	Valid
4	0.601	0.3	Valid
5	0.82	0.3	Valid
6	0.718	0.3	Valid
7	0.529	0.3	Valid
8	0.629	0.3	Valid
9	0.601	0.3	Valid
10	0.782	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid berdasarkan temuan uji validitas variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai karena memiliki nilai r hitung 0,3.

Uji Reliabilitas

Berikut tabel hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 untuk semua variabel:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0.845	0.6	Sangat Reliabel
2	Kompetensi (X ₂)	0.880	0.6	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.847	0.6	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25, 2018

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di atas untuk masing-masing variabel. Alpha Cronbach berkisar antara 0,81 hingga 1,00, yang menunjukkan bahwa data tersebut sangat andal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja karyawan semuanya sangat dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov – Smirnov		Keterangan
	r Hitung	r Kritis	
Budaya Organisasi (X ₁)	0.200	0.05	Distribusi Normal
Kompetensi (X ₂)	0.200	0.05	Distribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0.200	0.05	Distribusi Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2018

Karena nilai signifikansi hitung untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 maka tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi data yang normal. Kinerja Karyawan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi semuanya memiliki nilai 0,200 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mengikuti distribusi data yang normal.

Uji Korelasi anatarvariabel bebas

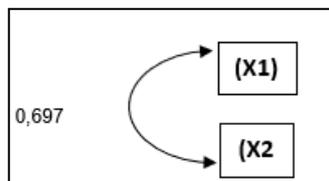
Tabel 9
Korelasi Antara Variabel Budaya Organisasi (X₁) Dan Kompetensi (X₂)
Correlations

		BUDAYA ORGANISASI	KOMPETENSI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	106	106
KOMPETENSI	Pearson Correlation	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2018

Untuk lebih jelasnya korelasi antara kedua variabel bebas tersebut dapat di jelaskan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 1

Korelasi antara Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi (X₂)

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2018

Besarnya koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X₁) dan kompetensi (X₂) diperoleh nilai sebesar 0,697 dari temuan analisis yang dihasilkan, yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi yang kuat dan satu arah karena nilainya positif. (Sugiyono 2012 : 216).

Analisis Jalur

Tabel 10
Koefisien Jalur
Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	Model (Constant)	24,963	3,540		7,051	0,000
	Budaya Organisasi	,225	,117	,234	1,91	,059
	Kompetensi	,227	,107	,259	2,113	,037

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2018

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 10, terdapat koefisien jalur sebesar 0,234 antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel budaya organisasi (X₁). Persamaan $Y = 0,234 X_1$ menunjukkan bahwa variabel X₁ (budaya organisasi) memberikan kontribusi sebesar 0,411 terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

2. Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 10, terdapat koefisien jalur sebesar 0,259 antara variabel

kompetensi (X₂) dengan kinerja karyawan (Y). Persamaan $Y = 0,259 X_2$ kemudian dihasilkan sebagai hasilnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kompetensi (X₂) terhadap pengaruh langsung variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur hubungan antara budaya perusahaan (X₁), kompetensi (X₂), dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,097. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi

(X2) dan budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,097 terhadap atribut kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Total pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap Y dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi (R^2). Besaran nilai R^2 terlihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 11
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 ^a	,206	,191	3,76574

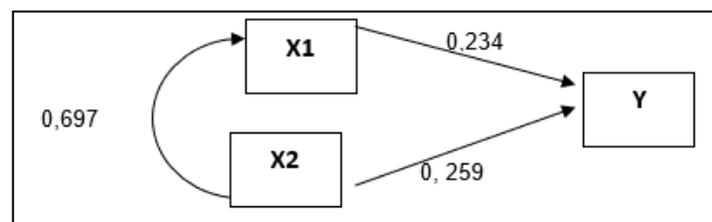
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan Tabel 11 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206 atau 20,6%, dan variabel budaya organisasi (X1) dan variabel kompetensi (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y), atau bahwa budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) dapat diartikan memiliki kontribusi sebesar 20,6% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 79,4% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti namun mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

a. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Budaya Organisasi (X1) Dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y digambarkan seperti yang terdapat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Gambar 2, kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai (Y) daripada budaya organisasi (X1) karena tingkat keterkaitan atau koefisien jalur yang lebih besar untuk variabel kompetensi (0,259) dibandingkan dengan variabel budaya organisasi (0,234). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,234 X1 + 0,259 X2 + \epsilon$$

Uji Hipotesis

1. Hipotesis Pengaruh secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Degree of freedom (df) = (n - 2) = 106 - 2 = 104 untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan (α) = 5%. Tabel selanjutnya menunjukkan pengaruh parsial X1 terhadap Y yang ditentukan dengan t tabel = 1,659 berdasarkan tabel 12 di atas, yang berarti t hitung 1,910 dan sig. 0,000 diperoleh.

Tabel 12
Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	A	t		Kesimpulan
			hitung	t tabel	
pyx1	0,059	0,05	1,910	1,659	Ho Ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa ketika t hitung (4,602) > t tabel (1,659) dan sig. (0,059) > (0,05), Ho ditolak. Akibatnya dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X₁) memiliki pengaruh yang terbatas terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis Pengaruh secara Parsial Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh kompetensi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\rho_{yx2} = 0$: Terdapat pengaruh parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Uji : Ho ditolak jika Sig. < α atau t hitung > t tabel

Degree of freedom (df) = (n - 2) = 106 - 2 = 104 untuk pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan (α) = 5%. Tabel berikut menampilkan pengaruh parsial X₂ terhadap Y yang ditentukan oleh t tabel = 1,659 (berdasarkan tabel 4.42 di atas), t hitung = 4,974 (dan sig. 0,000), dan t tabel = 1,659 (dan t hitung = 4,974).

Tabel 13
Pengaruh Parsial Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	A	t		Kesimpulan
			hitung	t table	
pyx2	0,037	0,05	2,113	1,659	Ho Ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 4.48 menunjukkan bahwa sig. Ho diabaikan jika (0,000) (0,05) dan t hitung (2,113) > t tabel (1,659) benar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi (X₂) pada tingkat yang lebih rendah.

3. Hipotesis Pengaruh Variabel secara Simultan

Degree of freedom (df) = (n - 2) = 106 - 2 = 104 untuk pengaruh budaya dan motivasi perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan (α) = 5%. f tabel = 3,08 berdasarkan tabel 14 di atas, yang menunjukkan bahwa f hitung ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Perhitungan Nilai F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,818	2	189,409	13,357	,000 ^b
	Residual	1460,626	103	14,181		
	Total	1839,443	105			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 14, $F_{hitung} = 13,357$, sig. 0.000. Tabel di bawah ini menunjukkan bagaimana secara bersamaan mempengaruhi X_1 dan X_2 Y:

Tabel 15
Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X_1) Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	A	f _{hitung}	f _{tabel}	Kesimpulan
P_{yx1x2}	0,000	0,05	13,357	3,08	Ho Ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Menurut tabel di atas, jika sig. (0,000) (0,05) dan f_{hitung} (13,357) > f_{tabel} (3,08) keduanya negatif, Ho ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) keduanya saling berpengaruh positif.

Pembahasan

Pembahasan Korelasi Antara Budaya Organisasi (X_1) Dengan Kompetensi Karyawan (X_2) PT. Bank BRI Cabang Karawang

Karena nilainya positif dan koefisien interval antara 0,80 sampai dengan 1,000 termasuk dalam kategori sangat kuat, maka korelasi antara budaya organisasi (X_1) dengan kompetensi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,697 dan memiliki hubungan yang sangat kuat dan satu arah. Karena nilainya positif, maka terdapat hubungan yang kuat dan searah antar variabel, dan jika salah satu nilai variabel turun atau naik, maka variabel yang lain juga akan berubah. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan" Secara khusus, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, jelaslah bahwa budaya perusahaan dan kompetensi saling terkait. Kinerja yang tinggi akan dihasilkan jika budaya organisasi berhasil dan kompetensi sesuai dengan tujuan perusahaan, begitu pula sebaliknya. Tidak akan menghasilkan kinerja yang baik jika budaya organisasi tidak berjalan dan kompetensi tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki

nilai 9,7% atau 0,097. Kinerja pekerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi (X_1). Temuan penelitian Enrico Maramis (2013), "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," yang menemukan dampak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mendukung gagasan bahwa budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Parsial Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki 10,9%, atau 0,109, nilai. Dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X_2) memberikan kontribusi lebih besar terhadap kinerja pegawai (Y) dibandingkan dengan variabel budaya organisasi (X_1) karena kompetensi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,109 terhadap kinerja pegawai (Y), lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). budaya kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,097. Hal ini dikarenakan responden lebih menilai fungsi kompetensi di atas budaya organisasi. Selain itu, kompetensi dapat memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik bagi bisnis karena kompetensi yang kuat diterjemahkan menjadi kinerja karyawan yang kuat. Kompetensi berdampak pada kinerja karyawan diperkuat oleh pendapat dari hasil penelitian dari Susi Hendriani, Yulia Efni & Arika Fitriani (2013) yang berjudul Kajian "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai" menitikberatkan pada kompetensi yang telah terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan justifikasi ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan daripada budaya organisasi karena 10,9% lebih tinggi dari 9,7%. Hal ini karena responden percaya bahwa kompetensi, bukan budaya

perusahaan, lebih penting dan diperlukan dalam menentukan kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), dengan nilai Sig. (0,000) 0,05 dan f hitung - (13,357) > f tabel (3,08) menunjukkan bahwa Ho tidak diterima. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) dengan total sebesar 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,9% terhadap kinerja karyawan (Y), dengan variabel lain () sebesar 38,1%.

PENUTUP

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Karawang. Korelasi antara kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompetensi sebesar 0,697 menunjukkan adanya korelasi yang positif antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bagaimana kompetensi diciptakan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial sebesar 9,7% terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Cabang Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi atau berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Bank Cabang Karawang, namun tidak signifikan. Kompetensi memiliki pengaruh parsial sebesar 10,9% terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Cabang Karawang. Hal ini menunjukkan bagaimana kompetensi mempengaruhi atau menambah output PT. Personel Bank BRI Cabang Karawang. Budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan sebesar 61,9% terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Karawang sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 38,1%. Ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi dan kompetensi bekerja sama untuk mempengaruhi seberapa baik PT. Penampilan personel Bank BRI Cabang Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, Rian. 2014. *"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank*

Tabungan Negara Di Bandung". Jurnal Megister Manajemen, Universitas BSI Bandung.

- H. Moh, Pabandu Tika. 2010. *"Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *"Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi, Yulia Efni, dan Arika Fitriani. 2013. *"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru"*. Pekbis Jurnal, Vol. 5, No.2, Juli 2013: 133-134, Universitas Riau.
- Maramis, Enrico. 2013. *"Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado"*. Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Penyusun, T. (2017). *Buku Panduan Penyusunan Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang) Edisi 8*. Karawang.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2018). *Fundamentals of Management*. Pearson .
- Shaputra, Angga Rahayu, Susi Hendriani. 2015. *"Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru"*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VII No 1 Januari 2015, Universitas Riau.
- Sopiah. 2008. *"Perilaku Organisasi"*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, M. Pabundu. 2010. *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Williams, R. H. (2016). *Introduction to Banking (2nd Edition)* ((2nd Edition)). Wiley .
- Yesil, Salih dan Ahmet Kaya. 2012. *“The Effect Of Organizational Culture On Firm Financial Performance: Evidance From A Developing Country”*. Economic and Administrative Sciences Faculty, Departement Of Business, Kahramanmaras, Sutcu Imam University, Turkey.
- Raharjo, B., Nugroho, H.A., & Winarno, W.W. (2016). Analisis Faktor Penentu Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Implikasinya terhadap Reformasi Birokrasi pada BPK RI. *Jurnal Informatika*, 10(1), 1149-1155.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson.

