

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA BANK JAWA BARAT BANTEN KANTOR CABANG SUCI BANDUNG)

¹Amalia Shielpani, ²Yayan Firmansyah

¹Program Studi Manajemen, STIE Ekuitas Bandung
Jl. PH.H. Mustofa No. 31 Neglasari, Cibeunying Kaler, Kota Bandung 40124
Tlp. (022) 7276323, 70778332
e-mail : ameliashielpati20@gmail.com

²Program Studi Manajemen, STIE Ekuitas Bandung
Jl. PH.H. Mustofa No. 31 Neglasari, Cibeunying Kaler, Kota Bandung 40124
Tlp. (022) 7276323, 70778332
e-mail : yayan.firmansyah@ekuitas.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of organizational culture, competence, and performance both partially and simultaneously. The method used in this research is verification method. The object population of the study was 62 employees, sampling using census methods. The findings in this study are partially first; Organizational culture contributes positively to employee performance by 22%, secondly the influence of competence on employee performance is 41%, while simultaneously the influence of organizational culture and competence on performance is 63.1%. One of management's efforts in improving employee performance needs to pay attention to introducing organizational culture by way of new employee orientation and competence by providing training that supports work such as communication and negotiation training. Whereas for further research can expand the object of research or add variables and other indicators that affect employee performance. With the disclosure of these variables, it will enrich the references regarding Organizational Culture and Competence to the Bank Jabar Banten Employee Performance variable. It is hoped that later the resulting data can further reveal the variables under study so as to further strengthen and enrich the results of the research.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. Populasi objek penelitian berjumlah 62 karyawan, pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Temuan pada penelitian ini secara parsial pertama; budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 22%, kedua pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 41%, sedangkan secara simultan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja 63,1%. Salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan mengenalkan budaya organisasi dengan cara orientasi karyawan baru dan kompensasi dengan cara memberikan pelatihan yang menunjang pekerjaan seperti pelatihan komunikasi dan negosiasi. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian atau menambah variabel dan indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan semakin terungkapnya variabel-variabel tersebut

maka akan memperkaya referensi mengenai Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Jabar Banten. Hal ini diharapkan agar nantinya data yang dihasilkan dapat lebih mengungkap variabel yang diteliti sehingga dapat lebih memperkuat dan memperkaya hasil penelitian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Di dalam perekonomian terkini khususnya perbankan dimana yang baik tidak pernah cukup baik dan kinerja baik sudah tidak memadai lagi, maka hanya pelayanan optimal yang dapat menjaga perusahaan untuk terus bertahan di dalam kompetensi global yang semakin tajam.

Pada dasarnya kinerja karyawan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Secanggih apapun teknologi dan informasi yang digunakan oleh suatu bank apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan lancar.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi perusahaan. Diperkuat oleh penelitian

terdahulu yang dilakukan Arnu (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang membuktikan bahwa, Variabel Budaya Organisasi, Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rai Kristiyanti selaku Staff SDM dan Operasional di PT.Bank Jabar Banten kantor Cabang Suci Bandung Tanggal 11 Juli 2018 tentang kinerja karyawan salah satu contoh fenomenanya adalah masih ada karyawan yang kurang menyadari tanggung jawabnya dalam perusahaan sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal.

Budaya organisasi merupakan nilai dan persepsi yang dianut bersama oleh setiap anggota organisasi. Agar fungsi tunggal bank dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka salah satu komponen yang diperlukan perbankan nasional yaitu harus memiliki budaya organisasi yang

jasas serta pegawainya ditunjang dengan kompetensi yang dapat bersaing dengan tenaga kerja asing.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasan (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin membuktikan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dan diperkuat oleh Shahzad (2013) yang berjudul, *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan* membuktikan bahwa keseluruhan hasil budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dipilih rumah-rumah perangkat lunak di Pakistan.

Kemampuan karyawan bekerjasama dengan orang lain masih rendah. Maka kecenderungan melakukan tugasnya pun akan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi kurang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karena budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan dan memotivasi mereka untuk tingkat yang lebih tinggi, sebagai nilai - nilai bersama membuat orang

merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi sangatlah penting maka organisasi harus memperhatikan beberapa aspek seperti pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam pelaksanaannya harus bersinergi satu sama lain. Kompetensi yang dimiliki seseorang dinilai mampu memenuhi kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang diutarakan penelitian terdahulu oleh Budiman dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Hasjrat Abadi Tandean Manado, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap

(*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Sehingga apabila keterampilan dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja yang dilakukan masih rendah akan menyebabkan kinerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberikan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Jabar Banten Kantor Cabang Suci Bandung".

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung. Untuk mengetahui seberapa besar kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung.

2. KAJIAN TEORIDAN HIPOTESIS

Budaya perusahaan disebut juga budaya organisasi, karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri dan organisasi tersebut adalah perusahaan. Menurut para ahli mengemukakan pendapat bahwa budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Newstrom (2015) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak dalam organisasi. Wibowo, (2013) menyatakan Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Dan Edison E (2016) menyatakan Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berdasarkan

dari beberapa pengertian yang dijelaskan maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Menurut Newstrom (2015) dimensi-dimensi yang ada dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Innovation* (inovasi)
2. *Stability* (stabilitas)
3. *Outcome orientation* (orientasi pada hasil)
4. *Team orientation* (orientasi pada tim)
5. *Aggressiveness* (agresif)
6. *Respect for people* (menghormati orang)

Berikut adalah pengertian kompetensi menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Dessler (2015) menyatakan Kompetensi adalah ciri manusia yang dapat diamati dan diukur yang membuat kinerja dimungkinkan. Moeheriono (2014) menyatakan Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat

dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Berdasarkan dari beberapa pengertian yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler (2015) Kompetensi terdiri dari 3 dimensi yaitu:

Kompetensi Personal terdapat beberapa indikator didalamnya yaitu:

1. Berprilaku secara etis dan memberikan penilaian yang berdasarkan bukti.
2. Menetapkan dan mencapai sasaran.
3. Mengelola tugas secara efektif dan berkembang secara personal.

Kompetensi Impersonal terdapat beberapa indikator didalamnya yaitu:

1. Berkomunikasi dan bernegosiasi secara efektif.
2. Menjalankan kepemimpinan dan memotivasi orang lain.

3. Bekerja secara produktif dengan orang lain.

SDM/Bisnis/Manajemen terdapat beberapa indikator didalamnya yaitu:

1. Menetapkan sistem SDM yang efektif.
2. Menganalisis laporan keuangan dan mengelola vendor.
3. Strategi keterampilan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi perusahaan. Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli sebagai berikut:

Russell (2013) menyatakan Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2014) menyatakan Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi,

dapat disimpulkan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2014), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Kuantitatif, indikatornya meliputi:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu dalam bekerja.
 - c. Jumlah kesalahan dan jumlah dan jenis pekerjaan.
2. Kualitatif, indikatornya meliputi:
 - a. Kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu.
 - b. Kemampuan mengevaluasi dan ketrampilan bekerja.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Secara Parsial
Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Ha : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung.

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung.

2. Hipotesis Secara Parsial
Kompetensi terhadap Kinerja
Ha : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung.

H0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung.

3. Hipotesis Secara Simultan
Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja
Ha : Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung.

H0 : Budaya Organisasi dan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB kantor cabang Suci Bandung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, karena penelitian ini disamping ingin mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan yang dikaitkan dengan Budaya organisasi, dan Kompetensi, juga ingin mendapatkan gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Sesuai dengan telaahan terhadap kajian konsep, teori, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka desain penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X1) berfungsi sebagai variabel bebas (*Independent variable*).
2. Kompetensi (X2) berfungsi sebagai variabel bebas (*Independent variable*).
3. Kinerja Pegawai (Y) berfungsi sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bank BJB kantor cabang Suci Bandung sebanyak 62 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada diBank BJB kantor cabang Suci Bandung yaitu sebanyak 62 orangresponden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

4. HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1 Persamaan Regresi (Coefficients)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.788	1.528		3.788	0.000
BUDAYA_ORGANISASI	0.211	0.162	0.286	1.304	0.197
KOMPETEN	0.281	0.118	0.521	2.378	0.021

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 25 for Windows, 2018

Berdasarkan tabel 1 Hasil olah data SPSS 25 For Windows diketahui nilai persamaanregresi berganda Budaya organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah :

$$Y = 5,788 + 0,211X_1 + 0,281X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang besarnya 0,211 (X_1) artinya jika Budaya organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan

meningkat, begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain Budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,211 dengan asumsi variabel bebas lainnya (*e* adalah variabel lain diluar penelitian).

Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan perhitungan dan IBM SPSS v25 maka di didapatkan:

Tabel 2 Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

		Correlations		
		BUDAYA_ORGANISASI	KOMPETEN	KINERJA_KARYAWAN
BUDAYA_ORGANISASI	Pearson	1	.933**	.772**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	62	62	62
KOMPETEN	Pearson	.933**	1	.788**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	62	62	62
KINERJA_KARYAWAN	Pearson	.772**	.788**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	62	62	62

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

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 25 for Windows, 2018

Berdasarkan pada tabel 2, maka didapatkan hasil koefisien korelasi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan = 1 Hal ini berarti terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan karena berkisar antara 0,800 – 1,000 (Sugiyono, 2016).

Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan koefisien determinasi antara

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi pengaruhnya secara parsial antara variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Budaya Organisasi (X_1):

$Kd \text{ parsial} = \text{standardized coefficients beta} \times \text{correlations (zero order)}$

$$= 0.286 \times 0.772 \times 100\%$$

$$= 22\%$$

Melalui perhitungan Kd parsial diatas diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22%.

Uji Hipotesis Penelitian Secara Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk statistik seperti yang tertera dibawah ini :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan menggunakan perhitungan dan IBM SPSS v25 maka diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,197 > 0.05$ dan nilai t hitung $1.304 < t \text{ tabel } 2,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3 Persamaan Regresi (Coefficients)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.788	1.528		3.788	0.000
BUDAYA_ORGANISASI	0.211	0.162	0.286	1.304	0.197
KOMPETEN	0.281	0.118	0.521	2.378	0.021

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Hasil Pengolahan *SPSS 25 for Windows*, 2018

Berdasarkan tabel 3 Hasil olah data SPSS 25 *For Windows* diketahui nilai persamaan regresi berganda Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah :

$$Y = 5,788 + 0,211X_1 + 0,281X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang besarnya 0,281 (X_2),

artinya jika Kompetensi baik atau meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (e adalah variabel lain diluar penelitian).

Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan perhitungan dan IBM SPSS v25 maka di didapatkan:

Tabel 4 Hasil Analisis Korelasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

		Correlations		
		BUDAYA_ORGANISASI	KOMPETEN	KINERJA_KARYAWAN
BUDAYA_ORGANISASI	Pearson	1	.933**	.772**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	62	62	62
KOMPETEN	Pearson	.933**	1	.788**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	62	62	62
KINERJA_KARYAWAN	Pearson	.772**	.788**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	62	62	62

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

Sumber: Data Hasil Pengolahan *SPSS 25 for Windows*, 2018

Berdasarkan pada tabel 4, maka didapatkan hasil koefisien korelasi antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan = 0,933 Hal ini berarti terdapat hubungan yang **sangat** Informatics and Business Institute Darmajaya

kuat antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan karena berkisar antara 0,800 – 1,000 (Sugiyono, 2016)

Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan koefisien determinasi antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi pengaruhnya secara parsial antara variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Kompetensi (X₂) :

Kd parsial = *standarized coefficients beta x correlations (zero order)*

$$= 0.521 \times 0.788 \times 100\%$$

$$= 41\%$$

Melalui perhitungan Kd parsial diatas diketahui bahwa variabel Kompetensi (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41%.

Uji Hipotesis Penelitian Secara Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk statistik seperti yang tertera dibawah ini :

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan menggunakan perhitungan dan IBM SPSS v25 maka diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,021 > 0.05 dan nilai t hitung 1.304 < t tabel 2,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Uji Hipotesis Penelitian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis simultan dijelaskan kedalam bentuk statistik seperti yang tertera dibawah ini :

Ho : Budaya organisasi dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Budaya organisasi dan kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan perhitungan dan IBM SPSS v25 maka di didapatkan:

**Tabel 5 Uji Hipotesis Secara Simultan
(Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.285	2	213.643	50.402	.000 ^b
	Residual	250.086	59	4.239		
	Total	677.371	61			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KOMPETEN, BUDAYA_ORGANISASI

Sumber: Data Hasil Pengolahan *SPSS 25 for Windows*, 2018

Berdasarkan tabel 5, hasil perhitungan pada tabel anova menunjukkan nilai F, pada output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $50,402 > F$ tabel 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, temuan pada penelitian ini secara parsial pertama; budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar

22%, kedua pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 41%%, sedangkan secara simultan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja 63,1%.

Saran

Salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan mengenalkan budaya organisasi dengan cara orientasi karyawan baru dan kompetensi dengan cara memberikan pelatihan yang menunjang pekerjaan seperti pelatihan komunikasi dan negosiasi. Sedangkan untuk sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya maka, bisa menggunakan metode yang lebih beragam dan objek lain yang dapat di jadikan bahan penelitian serta dapat menambahkan variabel baru seperti

komitmen, disiplin kerja, motivasi kerja, dan variabel lainnya seperti penelitian terdahulu yang dilakukan Anggi Pasca Arnu (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang ataupun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Hasjrat Abadi Tandean Manado. Agar dapat memperluas objek penelitian atau menambah variabel dan indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan semakin terungkapnya variabel-variabel tersebut maka akan memperkaya referensi mengenai Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Jabar Banten. Hal ini diharapkan agar nantinya data yang dihasilkan dapat lebih mengungkap variabel yang diteliti sehingga dapat lebih memperkuat dan memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anggi, pasca arnu., (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja pegawai Bank Jabar Banten cabang Karawang*, dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 1, Oktober 2017, hal 160, Universitas Singaperbangsa Karawang.

Anguinis, H. (2014), *Performance Management*, ed. 3, Harlow: Pearson Education.

Bernadin, H. J., dan Russell, J.E.A. (2013), *Human Resource Management: An Experiential Approach*, ed.6, New York: McGraw-Hill Education.

Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.14, Jakarta: Salemba Empat.

Dedek, Kurniawan Gultom, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan GAS Negara (persero) Tbk Medan*, dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 14 No. 02, Oktober 2014, hal 176, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Edison, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.

Edwin R.van Teijlingen & Vanora Hundley (2001) *The importance of pilot study. Social Research Update, UK.*

Fahmi, I. (2015), *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*, Bandung: Alfabeta.

Fakhar Shahzad (2013), *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*, Journal of Business, Vol. 5 No.2 hal 56.

Imam, Ghazali. (2013). *Analisis Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ke-7. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

I Putu Ari Saputra, dkk, (2016), *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015*, dalam Jurnal Manajemen, Vol. 4, hal 1, Universitas Pendidikan Ganesha.

Kuncoro,M. (2013), *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, ed.4, Jakarta: Erlangga.

Moeheriono. (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mondy, R. W., dan Martocchio, J. J (2016), *Human Resource Management*, ed. 14, : Pearson Education.

Mangkunegara , A. P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Novelisa, P.Budiman., dkk, (2016), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Hasjrat Abadi Tandean Manado*, dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4 No.4, September 2016, hal 321, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Newstrom, J. W. (2015), *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw-Hill.

Sarboini, dkk, (2018), *The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance*, Vol. 6 No. 2 May 2018, hal 215, Journal of Social Sciences.

Sayid, Hasan., (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB cabang Banjarmasin*, dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3 No. 2, Juli 2017, hal 238, Komp.Mustika Graha Asri Blok L No.1, Banjarbaru.

Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, cetakan ke 14, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, cetakan ke 18, Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2012), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Umar, H. (2013), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, ed.2, PT.Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2013), *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016), *Tipe Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada