



Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pemasaran Pt Sidomuncul Tbk Jakarta)

Annisa Siregar

Mahasiswa Perbanas Institute

Abstract. This study aims to determine the effect of competence, organizational culture, and work discipline on the performance of employees of PT Sido Muncul, either partially or simultaneously. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google Form to 131 respondents who were employees of PT Sido Muncul. By using a Likert scale. Respondents' answers were processed by multiple regression analysis, t-test, F-test and R-2 test. The results of this study found that there was a significant (significant) effect partially between competency, organizational culture, and work discipline variables on the performance of employees of PT Sido Muncul. In addition, the results of this study also found that there was a significant (significant) effect simultaneously on both competency, organizational culture, and work discipline variables on the performance of PT Sido Muncul employees.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sidomuncul, baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form, kepada 131 orang responden, yang merupakan karyawan PT Sidomuncul. Dengan menggunakan skala likert. Jawaban responden diolah dengan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sidomuncul. Selain itu, hasil penelitian ini juga menemukan ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara simultan baik variabel kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sidomuncul.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

A. Latar Belakang

Inflasi yang tinggi menekan daya beli masyarakat. Kenaikan harga bahan pokok sangat berdampak terutama bagi masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Dengan pendapatan relatif stagnan, masyarakat lebih mengutamakan pemenuhan kebutuhan pokok seperti makanan, listrik, transportasi. Selanjutnya, berdampak pada penurunan penjualan produk-produk nonprimer termasuk produk suplemen kesehatan, seperti yang diproduksi oleh PT Sidomuncul.

Daya beli masyarakat yang menurun akibat inflasi tinggi serta kenaikan harga komponen bahan baku impor berdampak pada kinerja penjualan pada triwulan kedua. Perseroan kemudian merevisi target kinerja dan merubah strategi bisnis dengan lebih fokus pada pemulihan pada triwulan ketiga dan keempat. Hal tersebut dilakukan guna memitigasi penurunan lebih lanjut. Penjualan di pasar domestik harus terus didorong.

Gambaran umum kondisi eksternal dan kondisi internal menjadi pijakan bagi Direksi bersama tim manajemen PT Sidomuncul untuk merumuskan target usaha, anggaran, strategi dan kebijakan strategis sebelum tahun berjalan dalam bentuk Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Kondisi eksternal meliputi proyeksi pertumbuhan ekonomi, indikator makroekonomi, kondisi sosial, proyeksi harga bahan baku utama serta kondisi pasar dan persaingan usaha. Sedangkan kondisi internal meliputi kesiapan sumber daya manusia, kapasitas produksi, dan data historis penjualan.

Kesiapan sumber daya manusia sebagai insan Sidomuncul terus didorong oleh perseroan untuk bisa menjalankan dan menjabarkan nilai-nilai perusahaan (SIDO Values) dengan standar tertinggi di setiap proses bisnis.

Insan Sidomuncul atau para karyawan adalah aset utama perusahaan atau suatu organisasi. Tumbuh kembangnya perusahaan sebagai suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya atau keseharian dalam aktivitas produksinya (produktivitasnya). Meningkatnya produktivitas karyawan secara langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Ujungnya keuntungan perusahaan pun akan meningkat. Produktivitas karyawan dapat dilihat dari performa atau kinerja karyawannya. Adalah hal yang sangat penting untuk menjaga, memelihara bahkan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan sebagai individu hendaknya menyadari bahwa dirinya dituntut untuk bisa bekerja semaksimal mungkin melalui setiap proses pekerjaan yang telah ditetapkan. Sehingga, produk yang dihasilkan, baik berupa barang atau pun jasa dapat terwujud sesuai yang diharapkan perusahaan. Untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan perusahaan, tentu perusahaan mempunyai persyaratan tertentu, yang harus dipenuhi oleh karyawan. Persyaratan yang harus dipenuhi karyawan adalah dalam bentuk kompetensi diri.

Dalam bekerja karyawan membutuhkan aturan yang jelas. Tidak hanya itu, karyawan juga membutuhkan arahan dan bimbingan serta contoh kongkrit terkait pekerjaan. Hal ini harus dilakukan oleh atasan atau pimpinannya. Aturan yang jelas dan bimbingan dari atasan yang kongkrit, dipastikan membuat karyawan lebih yakin akan apa yang harus dan akan dilakukan. Karena itu SIDO Values sebagai budaya organisasi diharapkan menjadi pendorong pencapaian standar tertinggi bagi para karyawan di setiap proses bisnis.

Febriani dan Muslichah (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh terhadap budaya organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Ali Brahamsah Nasution, Hasnah Harahap, Indra Arya, Sagiono dan Agus Salim (2021) menyatakan hasil penelitian yang mereka lakukan di Labuhan Batu Selatan, Sumatra Utara sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
2. Variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
3. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan
4. Variabel kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel kompetensi, budaya kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi dan budaya organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi adanya disiplin kerja. Agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja salah satunya dengan adanya pembagian kerja yang tuntas kepada karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya yang tentu akan berdampak baik terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian Indriyaningrum dan kawan-kawan (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Demikian pula hasil penelitian Dermawan dkk (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Telaah Pustaka

Kinerja Karyawan

Moeheriono (2012) mengungkapkan pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kompetensi merefleksikan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu hal yang penting sebagai keunggulan dalam bidang tersebut.

Pengertian dan definisi dari kompetensi menurut Spencer dalam Moecheriono (2012) adalah karakteristik pokok seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan di dalam suatu bidang pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut: karakteristik dasar, hubungan kausal, kriteria yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi tentang siapa yang berkinerja baik dan kurang baik akan dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) menyebutkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Paramarta dan Astika (2020) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2018) juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian empirik di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota organisasi dimana sistem inilah yang membedakan dengan organisasi lainnya. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai di dalam organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2017) mengelompokkan dimensi organisasi menjadi tujuh karakteristik utama yaitu: *Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability*. Masing-masing karakteristik ini berada pada bobot dari yang terendah sampai yang tertinggi. Menilai suatu organisasi berdasarkan tujuh karakteristik tersebut akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi. Gambaran itu memberikan dasar bagi pemahaman bersama yang dimiliki anggota mengenai perusahaan tersebut, bagaimana hal-hal dilakukan di dalamnya, dan cara mereka seharusnya berperilaku.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi merupakan sistem yang dianut oleh organisasi, di mana sistem yang dianut tersebut berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Budaya organisasi dapat memberikan arah atau pedoman perilaku untuk karyawan dalam suatu organisasi, dimana seorang karyawan tidak boleh berperilaku berdasarkan keinginannya sendiri melainkan perlu menyesuaikan dengan siapa dan dimana mereka berada. Dengan adanya Budaya Organisasi yang tinggi, karyawan akan lebih berkompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Paramarta dan Astika (2020)

menyebutkan hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kayo, Bharanti, dan Listyarani (2021) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Rijanto dan Mukaram (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini:

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian. Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang dikerjakannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Rivai & Sagala (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013). Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

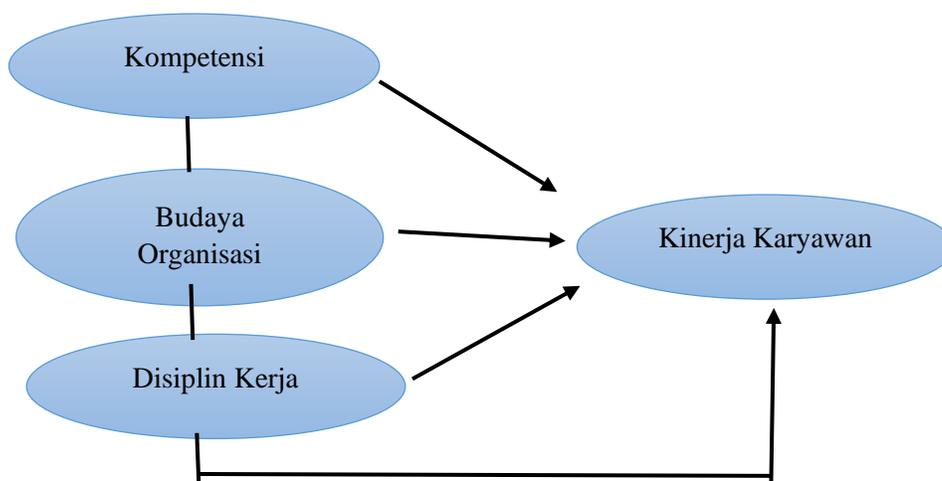
Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Indriyaningrum dkk (2020) dan Dermawan dkk (2023).

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan fenomena gap dan research gap yang terjadi, serta banyaknya teori dan yang sudah ada sebelumnya dan cukup beragam juga tidak konsisten, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sidomuncul.

Gambar 1
Kerangka Penelitian



A. Metode Penelitian

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09617536
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,034
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,049 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai signifikannya lebih dari 0.05 yaitu 0.49

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,626 ^a	,392	,378	2,12079	1,798

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji : N : 131

D : 1,798

Dl : 1,6682

Du : 1,7617

4 - Dl : 2,3318

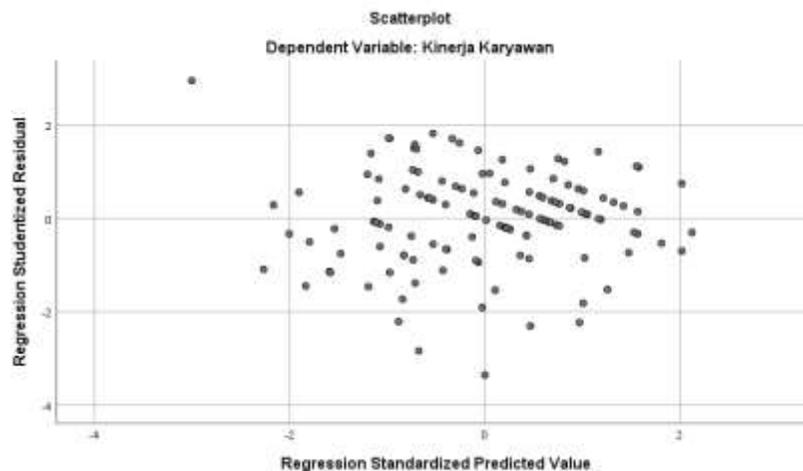
4 - Du : 2,2383

Hasil = $du < d < 4 - Du$

$$= 1,7617 < 1,798 < 2,23$$

Kesimpulan : Tidak Terjadi Autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, grafik *Scatterplots* menunjukkan titik – titik menyebar baik diatas maupun dibawah nol. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity	Statistic	Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompetensi	0.607	1.648	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.587	1.704	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.604	1.656	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari variabel – variabel independen menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

Variabel	Item	rHitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi	1	0.828	0.170	Valid
	2	0.729	0.170	Valid
	3	0.762	0.170	Valid
	4	0.700	0.170	Valid
	5	0.758	0.170	Valid
Budaya Organisasi	1	0.810	0.170	Valid
	2	0.654	0.170	Valid
	3	0.603	0.170	Valid
	4	0.593	0.170	Valid
	5	0.810	0.170	Valid
Disiplin Kerja	1	0.875	0.170	Valid
	2	0.712	0.170	Valid
	3	0.681	0.170	Valid
	4	0.622	0.170	Valid
	5	0.875	0.170	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.705	0.170	Valid
	2	0.714	0.170	Valid
	3	0.731	0.170	Valid
	4	0.613	0.170	Valid
	5	0.669	0.170	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap item pada masing – masing pernyataan dinyatakan valid karena nilai masing – masing item pernyataan rhitung > rtabel = 0.355 dengan rtabel untuk n = 31. Berdasarkan data tersebut menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan.

Variabel	<i>Alpha Cronbarch</i>	Standar Koefisien Korelasi	Keterangan
Kompetensi	0.799	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.727	0.60	Reliabel
Disiplin kerja	0.812	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.713	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur setiap variabel pada penelitian tersebut.

Analisis Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,934	1,562		4,438	,000
	Kompetensi	,175	,068	,227	2,558	,012
	Budaya Organisasi	,260	,096	,245	2,708	,008
	Disiplin Kerja	,240	,078	,273	3,066	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 6.934 + 0.175 X1 + 0.260 X2 + 0.240 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa :

- a. Nilai konstanta dari persamaan tersebut adalah sebesar 6.934 yang berarti bahwa jika kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 6.934
- b. Nilai koefisien Kompetensi (X_1) yaitu sebesar 0.175 menunjukkan bahwa kompensasi meningkat satu satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.175
- c. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X_2) yaitu sebesar 0.260 menunjukkan bahwa Budaya organisasi meningkat satu satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.260.
- d. Nilai koefisien disiplin kerja (X_3) yaitu sebesar 0.240 menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.240.

Uji T

Variabel	t hitung	sig.	Ket
Kompetensi	2.558	0.012	Diterima
Budaya Organisasi	2.708	0.008	Diterima
Disiplin Kerja	3.066	0.003	Diterima

Berdasarkan tabel diatas, penjelasan pengaruh variabel independen dan dependen sebagai berikut:

1. Untuk variabel kompetensi (X_1) thitung = 2.558 > ttabel = 1.6565 dan nilai signifikasinya 0.012 > 0.05 artinya kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Untuk variabel budaya organisasi (X_2) thitung = 2.708 > ttabel = 1.6565 dan nilai signifikasinya 0.008 > 0.05 artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Untuk variabel disiplin kerja (X_3) thitung = 3.066 > ttabel = 1.6565 dan nilai signifikasinya 0.003 > 0.05 artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,298	3	122,766	27,295	,000 ^b
	Residual	571,214	127	4,498		
	Total	939,511	130			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti < 0.05, dan untuk Fhitung sebesar 27.295 yang berarti > 2.67 Jadi kesimpulannya model regresi tersebut layak digunakan.

Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,378	2,12079

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas nilai dari koefisien determinasi adalah 37.8 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 37.8% variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan 62.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

B. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,. Saran yang dapat peneliti berikan bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar penelitian yang dilakukan dapat menggambarkan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Y. W. & Kurniawan, R. (2021). Analisis Kinerja Berdasarkan Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Pesawaran. *Journal of Economic and Bussiness Retail*, 1: 1-7 . Diperoleh dari <https://journal.institidla.ac.id>
- Dermawan, R. MHD., Matondang, R., & Absah, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17: 1028-1038. Diperoleh dari <https://jurnal.stiq.amuntai.ac.id>
- Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriyaningrum, K., Rijanti, T., & Sari, P. L. (2020). Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 27: 55-67. Diperoleh dari <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac>
- Kayoi, E. M., Bharanti, B. E., & Listyarani, S. (2021). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands. *Britain International of Humanities and Social Sciences Journal*, 3; 370-383.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7: 29-38. Diperoleh dari <https://ejournal.undiksha.ac.id>
- Lestari, F. T., & Muchsinati, E. S. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance Through Job Satisfaction in Starbucks and Excelso Employees in Batam City. *Inovbiz: Journal Inovasi Bisnis*, 10; 223-235.
- Lutfi, M. & Siswanto (2018). A Transformational Leadership and It's Implication on Employee Performance Through Organizational Culture and Motivation. *Expectra Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2; 192-200. <http://dx.doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1226>
- Nasution, A. B. et al. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3; 118-129. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4268>
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 21; 227-240. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>

- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Retail*, 2; 35-47. Diperoleh dari <https://media.neliti.com>
- Rusmita, I. D. A. Y., & Badera, I. D. N. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus of Control Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23; 1708-1735. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p04>
- Utami, N. M. S. & Verawati, Y. (2019). Organization Culture as Determiner of Employee Performance Improvement with Work Motivation as Mediation Variable (A Study on Some Village Credit Institution (LPD) in Badung Regency – Bali). *International Journal of Sustainability Education, and Global*, 2; 161-175. Diperoleh dari <http://www.journals.segce.com/index.php/IJSEGCE>
- Shielpani, A. & Firmansyah, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Suci Bandung). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 2: 139-142. Diperoleh dari <https://jurnal.darmajaya.ac.id>
- Suriati. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, E., Effendi, S. & Susilo, J. (2021). The Influence of Competence, Compensation and Leadership Style on Performance Through Job Satisfaction at The Inspectorate General of The Ministry of Agriculture. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 5; 1954-1972. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.166>
- Wahyuni, Sri. dkk. (2017). *Buku Panduan Penulisan Skripsi: Program Studi S1 Manajemen dan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia IKPIA Perbanas*. Jakarta: Koperasi Karyawan Institut Perbanas.
- inarsih, T. & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, 6; 94-103. Diperoleh dari <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>

Lampiran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

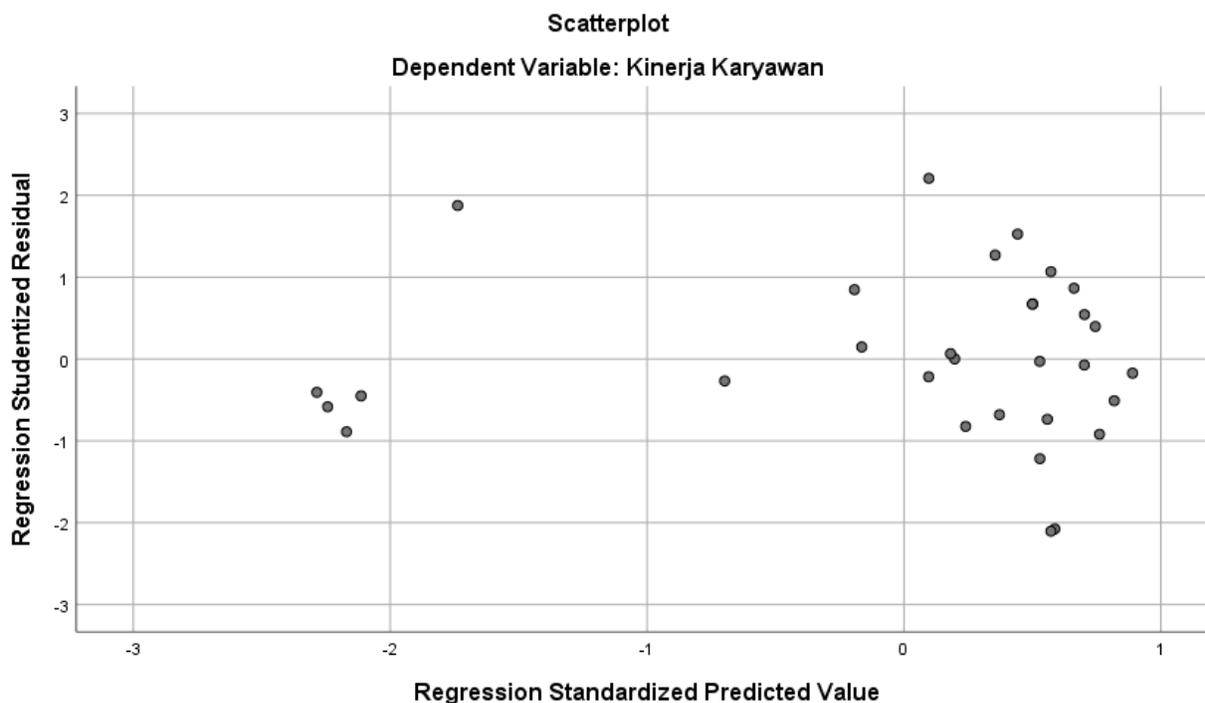
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63404954
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,084
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,967 ^a	,935	,928	1,72244	1,976

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,935	,928	1,72244

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1151,316	3	383,772	129,356	,000 ^b
	Residual	80,104	27	2,967		
	Total	1231,419	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,696	1,095		,635	,530		
	Kompensasi	,179	,163	,162	1,099	,282	,111	9,043
	Budaya Organisasi	,087	,137	,080	,639	,528	,154	6,494
	Disiplin Kerja	,717	,139	,741	5,149	,000	,116	8,589

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,925**	,920**	,744**	,790**	,941**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	,925**	1	,913**	,820**	,802**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	,920**	,913**	1	,859**	,802**	,966**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	,744**	,820**	,859**	1	,752**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	,790**	,802**	,802**	,752**	1	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,941**	,958**	,966**	,898**	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,921**	,485**	,872**	,817**	,935**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	,921**	1	,531**	,885**	,854**	,957**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	,485**	,531**	1	,486**	,388*	,657**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002		,006	,031	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	,872**	,885**	,486**	1	,883**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	,817**	,854**	,388*	,883**	1	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,031	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,935**	,957**	,657**	,940**	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,926	5

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,722**	,864**	,864**	,803**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	,722**	1	,789**	,799**	,740**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	,864**	,789**	1	,979**	,906**	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	,864**	,799**	,979**	1	,871**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson Correlation	,803**	,740**	,906**	,871**	1	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,910**	,871**	,976**	,971**	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,962	5

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,897**	,926**	,874**	,863**	,945**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	,897**	1	,957**	,951**	,909**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	,926**	,957**	1	,955**	,910**	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	,874**	,951**	,955**	1	,862**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	,863**	,909**	,910**	,862**	1	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,945**	,979**	,986**	,964**	,943**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,981	5