

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Ni Luh Putu Desi Sucyari⁽¹⁾

Dewa Nyoman Benni Kusyana⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : desisucyari@gmail.com

ABSTRACT

Companies are required to continue to improve the performance of their employees so that they can continue to compete with other businesses. Various efforts are made to improve employee performance, such as creating an optimal organizational culture and qualified competencies. From the research carried out, it is hoped that we can find out the impact of organizational culture and competencies possessed by employees at PT. BPR Gianyar Partasedana in Gianyar Regency. Respondents were 48 employee who constituted the research population. Research data was collected by interviews and questionnaires. Testing for research data was carried out using multiple linear regression analysis methods. The tests carried out found that organizational culture and competence had a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Gianyar Partasedana in Gianyar Regency. The suggestion put forward is to provide job training evenly and improve communication across divisions by holding regular weekly or monthly meetings so that employees are able to improve coordination in order to create optimal work results.

Keywords: *organizational culture; competency; employee performance*

ABSTRAK

Perusahaan diahruskan terus melakukan peningkatan pada kinerja karyawannya agar dapat terus bersaing dengan usaha lainnya. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti menciptakan budaya organisasi yang optimal dan kompetensi yang mumpuni. Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat mengetahui dampak dari budaya organisasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana di Kabupaten Gianyar. Responden sejumlah 48 orang karyawan yang merupakan populasi penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara dan kuesioner. Pengujian untuk data-data penelitian dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pengujian yang dilakukan menemukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Kabupaten Gianyar. Saran yang diajukan adalah dapat memberikan pelatihan kerja secara merata serta meningkatkan komunikasi lintas divisi dengan cara melakukan rapat rutin mingguan atau bulanan sehingga karyawan mampu meningkatkan koordinasi demi menciptakan hasil kerja yang optimal.

Kata kunci : *budaya organisasi; kompetensi; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menjadikan perusahaan harus terus memperbarui dan meningkatkan keunggulan perusahaannya. Perusahaan dari setiap bidang usaha tentunya memiliki visi yang sama yaitu memperoleh keuntungan sehingga hal ini harus ditindaklanjuti dengan baik agar perusahaan dapat mencapainya (Fitriani *et al.*, 2022).

Perusahaan perlu selalu memantau setiap perubahan dalam perekonomian agar strategi yang

diterapkan dapat disesuaikan termasuk dalam bidang usaha keuangan. Perusahaan keuangan juga memiliki tujuan yang sama agar peredaran uang dimasyarakat lancar untuk mendukung perekonomian (Widiastini *et al.*, 2023). Usaha perbankan yang telah banyak ada saat ini sangat diperlukan untuk membangun perekonomian masyarakat menjadi lebih baik. Penyaluran dana untuk kegiatan ekonomi masyarakat akan membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui berbagai jenis usaha yang dapat dibangun (Sarumaha, 2022)..

Berbagai strategi yang dapat digunakan untuk memaksimalkan setiap sumber daya untuk memperoleh hasil yang terbaik (Fadude *et al.*, 2019). Perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya mampu memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya dengan menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan harus mampu melakukan pengelolaan karyawan sehingga setiap kemampuannya dapat digunakan untuk mendorong kemajuan perusahaan (Desi, 2021). Perusahaan diharuskan untuk memaksimalkan segala jenis sumber daya yang ada agar hasil yang dicapai menjadi semakin maksimal. Kinerja dari setiap karyawan yang menjadi roda penggerak perusahaan harus terus dikendalikan dan ditingkatkan untuk mengurangi kerugian dari hal tersebut (Falilah & Wahyono, 2019). Berbagai upaya dapat dilakukan oleh setiap perusahaan yang ada agar terus dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dengan menerapkan strategi-strategi terbaiknya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung perusahaan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan diartikan sebagai seluruh hasil kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan (Herawati *et al.*, 2020). Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi akan mempercepat perusahaan dalam mencapai cita-citanya. Hal ini tentu juga harus didukung oleh sumber daya yang dimiliki perusahaan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Yasin, 2020). Pengelolaan karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk mencegah berbagai hal negatif yang dapat merugikan perusahaan (Sarumaha, 2022). Perusahaan perlu mengupayakan agar kinerja yang baik dari karyawan tetap terjaga dan terus memberikan hasil-hasil yang positif untuk kemajuan usaha. Karyawan akan memperoleh hasil yang baik dengan dukungan dari setiap elemen di perusahaan agar tidak menyimpang dari tujuan (Mangindaan *et al.*, 2020).

Budaya organisasi di dalam perusahaan menjadi salah satu kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan (Safira & Rozak, 2020). Budaya organisasi diartikan sebagai sikap maupun perilaku yang dimiliki seseorang dalam sebuah organisasi untuk melakukan kerjasama dalam upaya untuk mencapai tujuan sesuai nilai yang

ditetapkan (Fadude *et al.*, 2019). Karyawan harus mampu mengikuti budaya yang ada di dalam organisasinya agar tujuannya menjadi sejalan dengan tujuan perusahaan. Menjaga budaya organisasi tetap baik akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja dari perusahaan untuk melakukan produksi (Andayani & Soehari, 2019). Keselarasan nilai yang dimiliki karyawan dan perusahaan akan membawa perusahaan menuju kesuksesan sehingga terus dapat berkembang di masa depan nanti. Sangat penting untuk terus menjaga budaya organisasi agar karyawan memiliki nilai yang sama dalam mencapai tujuan (Falilah & Wahyono, 2019).

Kompetensi dari setiap karyawan juga akan sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja yang ada di perusahaan. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan sesuai dengan tugas yang dibebankan (Amala, 2023). Kompetensi ini akan membuat hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih baik karena bidang yang dikerjakannya juga sesuai. Perusahaan harus menenpatkan karyawan dengan kompetensi yang tepat pada bidangnya sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik (Daulay *et al.*, 2021). Karyawan yang berkopeten dalam pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang lainnya. Pekerjaan juga akan diselesaikan dengan cepat dan tepat sehingga tidak banyak waktu yang terbuang. Kompetensi ini akan meningkatkan keefektifan karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya menjadi lebih baik (Asdiany *et al.*, 2022).

PT. BPR Gianyar Partasedana menjadi salah satu bank yang hadir di Masyarakat untuk membantu tumbuh kembang ekonomi Masyarakat dengan prinsip-prinsip rohani dalam menjalankan kegiatannya. Dari pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal. Hal ini juga disebabkan karena kinerja dari para karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, tidak mematuhi aturan seperti datang terlambat dan tidak melakukan absensi tepat waktu. Serta berdasarkan wawancara kepada karyawan, permasalahan yang terjadi pada budaya organisasi yaitu karyawan sering lupa memberi salam kepada nasabah, lupa bersikap ramah kepada nasabah, lupa mengucapkan terima kasih kepada nasabah, karyawan juga sering mencuri waktu pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi serta karyawan pada saat rapat karyawan datang tidak tepat dengan waktunya dan banyak juga karyawan pada saat mengikuti rapat bolos ini merupakan salah satu permasalahan mengenai budaya organisasi dan hal ini berarti budaya organisasi dari karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan akan sangat diuntungkan dengan adanya kinerja yang baik dari setiap karyawan di dalamnya (Sarumaha, 2022). Produktsi Perusahaan menjadi lebih lancar dan pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan lebih cepat. Optimalisasi kinerja akan membantu setiap perusahaan dalam mensukseskan setiap visi yang ada sehingga dapat mencapai tujuan (Widiastini *et al.*, 2023). Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat mengetahui dampak dari budaya organisasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Budaya organisasi mendukung pelaksanaan setiap strategi yang diterapkan agar sejalan dengan impian perusahaan. Terlaksananya budaya dari orgnisasi akan mendukung Perusahaan untuk dapat berproduksi dengan lebih baik. Safira & Rozak (2020), Falilah & Wahyono (2019), serta Andayani & Soehari (2019) menemukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Hipotesis yang akan diujikan kebenarannya yaitu, H_1 : diduga budaya organisasi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.

Kompetensi sangat penting dalam mendukung maksimalisasi kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan usaha. Kompetensi karyawan dalam perusahaan akan sangat meningkatkan kinerja agar hasilnya menjadi lebih maksimal. Fadude *et al.*, (2019), Mangindaan *et al.*, (2020), serta Sarumaha (2022) menemukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Hipotesis yang akan diujikan kebenarannya yaitu, H_2 : diduga kompetensi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.

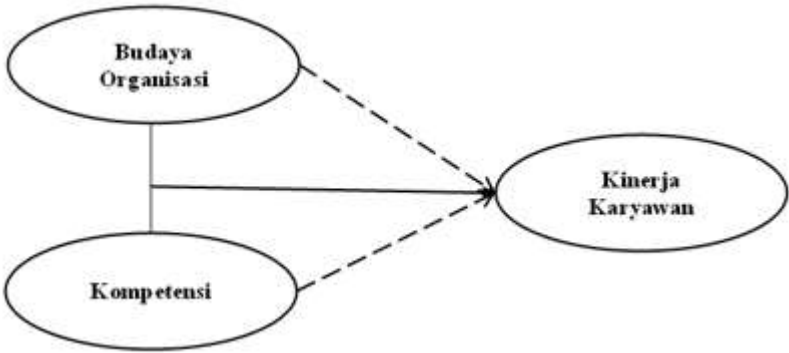
Kinerja di dalam perusahaan akan sangat memebrikan pengaruh apda perkembangan yang dimiliki usaha. Perusahaan harus tetap memastikan bahwa karyawan teteap memiliki kinerja yang optimal dalam setiap pekerjaannya. Yasin (2020), Herawati *et al.*, (2020), serta Desi (2021) menemukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Hipotesis yang akan diujikan kebenarannya yaitu, H_3 : diduga budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Responden sejumlah 48 orang yang merupakan populasi penelitian yaitu karyawan di pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Kabupaten Gianyar. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara dan kuesioner yang mana data yang telah diperoleh nantinya akan

diujikan untuk mendapat jawaban dari setiap hipotesis yang diajukan sebelumnya. Pengujian untuk data-data penelitian dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Yasin (2020), Herawati *et al.*, (2020), serta Desi (2021)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kuesioner yang diberikan pada seluruh responden diberikan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya dan diperoleh karakteristik dari setiap responden yaitu responden cenderung dominan tenaga kerja perempuan untuk melaksanakan kegiatan perbankan, responden cenderung berada pada usia yang produktif, responden lebih dominan berpendidikan Sarjana strata 1, dimana seluruh responden sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, dan responden memiliki masa kerja yang cukup untuk memahami deskripsi kerjanya.

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini mnenunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil pengujian telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Istrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	5 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X ₁)	7 Item				
3	Kompetensi (X ₂)	5 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 2 memberikan informasi bahwa secara keseluruhan rata-rata yang didapat oleh variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,80 yang dikategorikan dalam keadaan baik. Penilaian tertinggi diberikan kepada pernyataan ” Setiap karyawan bekerja dengan kualitas dan kemampuan yang dimilikinya” dengan rata-rata

penilaian sebesar 3,94. Penilaian tertinggi diberikan kepada pernyataan ”Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan” dengan rata-rata penilaian sebesar 3,69.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5			
1 Setiap karyawan bekerja dengan kualitas dan kemampuan yang dimilikinya	0	0	6	39	3	189	3,94	Baik
2 Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	10	37	1	183	3,81	Baik
3 Karyawan memiliki kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0	0	14	31	3	181	3,77	Baik
4 Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	0	0	18	27	3	177	3,69	Baik
5 Karyawan memiliki kesadaran diri dan tanggung jawab melaksanakan tugas-tugasnya	0	0	16	27	5	181	3,77	Baik
Jumlah Skor						911	182,20	Baik
Rata-rata skor						18,98	3,80	

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 3 memberikan informasi bahwa secara keseluruhan rata-rata yang didapat oleh variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,97 yang dikategorikan dalam keadaan baik. Penilaian tertinggi diberikan kepada pernyataan ”Saya memahami secara jelas mengenai budaya-budaya perusahaan” dengan rata-rata penilaian sebesar 3,94. Penilaian tertinggi diberikan kepada pernyataan ”Keputusan organisasi diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan dari karyawan” dengan rata-rata penilaian sebesar 3,88.

Tabel 3 Jawaban Terkait Budaya Organisasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5			
1 Karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan inisiatif demi kemajuan organisasi	0	0	11	27	10	191	3,98	Baik
2 Keputusan organisasi diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan dari karyawan”	0	0	13	28	7	186	3,88	Baik
3 Saya selalu menyesuaikan diri terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau	0	0	10	31	7	189	3,94	Baik

4	organisasi tersebut, serta adaptasi terhadap lingkungan Saya mudah untuk mengkoordinasikan pekerjaan meskipun pada berbagai bagian yang berbeda disetiap bidang	0	0	13	27	8	187	3,90	Baik
5	Organisasi mempunyai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara organisasi melakukan bisnis	0	0	10	30	8	190	3,96	Baik
6	Organisasi mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arah dalam pekerjaan	0	2	8	30	8	188	3,92	Baik
7	Saya memahami secara jelas mengenai budaya-budaya perusahaan	0	0	2	24	12	202	4,21	Sangat Baik
Jumlah Skor							1.333	190,43	
Rata-rata skor							27,77	3,97	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 4 memberikan informasi bahwa secara keseluruhan rata-rata yang didapat oleh variabel kompetensi adalah sebesar 4,02 yang dikategorikan dalam keadaan baik. Penilaian tertinggi diberikan kepada pernyataan "Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi serta berperilaku yang baik terhadap segala situasi" dengan rata-rata penilaian sebesar 4,06. Penilaian tertinggi diberikan kepada pernyataan "Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana secara konsisten menanggapi situasi atau informasi yang diterima pada saat melayani konsumen" dengan rata-rata penilaian sebesar 3,94.

Tabel 4 Jawaban Terkait Kompetensi

	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana secara konsisten terdorong memberikan pelayanan secara optimal kepada konsumen	0	0	11	26	11	192	4,00	Baik
2	Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana secara konsisten menanggapi situasi atau informasi yang diterima pada saat melayani konsumen	0	0	15	21	12	189	3,94	Baik
3	Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana berperilaku baik dalam memberikan pelayanan perbankan	0	1	8	27	12	194	4,04	Baik
4	Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	0	0	11	24	13	194	4,04	Baik
5	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi serta berperilaku yang baik terhadap segala situasi	0	0	8	29	11	195	4,06	Baik
Jumlah Skor							964	192,80	Baik

Rata-rata skor	20,08	4,02
----------------	-------	------

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 5 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi data terjadi secara normal. Memiliki hasil uji nilai Tolerance yang lebih tinggi dari 0,10 dan juga nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi. Uji menemukan bahwa besarnya nilai sig. yang diperoleh setelah pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0,132	0,678	1,475	0,515
2	Kompetensi (X ₂)				0,278

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa dari besarnya nilai R square penelitian ini adalah sebesar 0,646. Hal ini memiliki arti bahwa variabel dari kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel yaitu budaya organisasi dan juga kompetensi sebesar 64,6% sedangkan untuk sisanya yaitu sebesar 0,354 (35,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di luar dari model penelitian ini seperti lingkungan kerja, stres, motivasi, dan kompensasi.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.646	.617	1.529

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 7 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan yaitu $Y = 10,525 + 0,159 X_1 + 0,201 X_2 + \epsilon_i$ dengan uraian sebagai berikut:

Hasil dari regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan besarnya nilai $\beta_1 = 0,159$ (positif), $t_{hitung} = 2,118$ yang menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,684$ serta besarnya signifikansi 0,040 nilainya lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya yaitu budaya organisasi dapat menunjukkan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Kabupaten Gianyar. Peningkatan pada budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap akryawannya akan mampu membeantu dalam

memaksimalkan kinerja dari karyawan. Budaya organisasi memberikan keterikatan bagi karyawan untuk mengikuti pedoman di dalam perusahaan. Karyawan yang menagamkan budaya organisasi dengan baik akan dapat mendukung Perusahaan untuk menuju keberhasilan melalui setiap kinerjanya. Menjadi penting untuk membangun budaya organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Safira & Rozak (2020), Falilah & Wahyono (2019), serta Andayani & Soehari (2019) menemukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.

Hasil dari regresi menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan besarnya nilai $\beta_2 = 0,201$ (positif), $t_{hitung} = 2,420$ yang menunjukan nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,684$ serta besarnya signifikansi 0,020 nilainya lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya yaitu kompetensi dapat menunjukan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Kabupaten Gianyar. Peningkatan pada budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap akryawannya akan mampu membeantu dalam memaksimalkan kinerja dari karyawan. Kompetensi karyawna akan menunjang kualitas dari pekerjaan yang diselesaikannya sehingga dapat menunjukan kinerja yang lebih optimal. Karyawan yang kompeten akan menjadi keunggulan Perusahaan dalam menghadapi pesaing karena kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan harus dapat mencari orang yang kompeten untuk menempati posisi yang tepat di perusahaannya. Fadude *et al.*, (2019), Mangindaan *et al.*, (2020), serta Sarumaha (2022) menemukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.525	1.796		5.861	.000
1 X1	.159	.075	.310	2.118	.040
X2	.201	.083	.354	2.420	.020

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 8 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,23 bernilai lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,921. Artinya hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya yaitu budaya organisasi dan kompetensi dapat menunjukan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Kabupaten

Gianyar. Peningkatan yang terjadi pada budaya organisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan mendukung peningkatan kinerja dengan signifikan. Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan mimpi Perusahaan. Karyawan yang dapat menunjukkan kinerja maksimal akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam melakukan produksinya. Maksimalisasi budaya organisasi dan juga kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan sangat mendukung tercapainya impian perusahaan. Yasin (2020), Herawati *et al.*, (2020), serta Desi (2021) menemukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.753	2	27.876	11.921	.000 ^b
Residual	105.226	45	2.338		
Total	160.979	47			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Melihat dari hasil-hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa (1) budaya organisasi dapat menunjukkan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap peningkatan kinerja, (2) kompetensi dapat menunjukkan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap peningkatan kinerja, dan (3) budaya organisasi dan kompetensi dapat menunjukkan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap peningkatan kinerja. Diharapkan kepada manajemen dan karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana di Kabupaten Gianyar dapat dapat memberikan pelatihan kerja secara merata serta meningkatkan komunikasi lintas divisi dengan cara melakukan rapat rutin mingguan atau bulanan sehingga karyawan mampu meningkatkan koordinasi demi menciptakan hasil kerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- Amala, R. N. (2023). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Politeknik Pelayaran Banten)." *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4397–4410.
- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(2), 129–145.
- Asdiany, D., Khaddafi, M., & Sapar, S. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti Dengan Menggunakan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening." *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 7(2), 179–192.
- Daulay, H. B., Putra, B., Syariah, Ayuni, R., & Nafisah. (2021). "Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan Pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 58–68.

-
- Desi, D. E. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh." *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 62–67.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40.
- Falilah, & Wahyono. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 889–910.
- Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994.
- Herawati, A., Shihab, M., & Wardah, W. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Indoprima Gemilang Surabaya." *Media Mahardhika*, 19(1), 82–91.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulang, L. O. H. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang." *Jurnal Emba*, 8(1), 85–96.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)." *Proceeding Sendiu*, 1(1), 519–523.
- Sarumaha, W. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 28–36.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Gapura Angkasa Cabang Denpasar)." *Journal Of Applied Management Studies (Jamms)*, 4(2), 147–158.
- Yasin, H. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep." *Journal Of Management Science (Jms)*, 1(2), 276–280.