

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA INDONESIA LOGISTIK

Jenni Kristina Br Panjaitan¹, Emma Novirsari^{2*}, Ahmad Fadli³

Universitas Mahkota Tricom Unggul^{1,2,3}

Email: emmanovirsari@mtu.ac.id*

Abstract

This study aims to determine the influence of training and organizational culture on employee career development at PT Prima Indonesia Logistics. The population of this study was 60 employees and a sample of 30 people using a saturated sampling technique. The data collection technique used was through questionnaires whose measurements were with a Likert scale and processed statistically using multiple regression analysis and hypothesis testing t test, f test, and determinant coefficient. From data analysis for each variable, the multiple regression equation $Y = 12.955 + 0.362x_1 + 0.261x_2 + e$. The Adjusted R Square value was obtained at 0.309, which means that X1 and The partial test produced by each independent variable has a positive effect on the dependent variable with a research significance of less than 0.05 so that the hypothesis is accepted, and the result of the simultaneous test calculation is 14,656 with f table 3.11, which means Fcount > Ftable with a level of significance (α) $0.000 < 0.05$, which means the hypothesis is accepted, namely that training and achievement simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Prima Indonesia Logistics.

Keywords: Organizational Culture, Competency, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT prima indonesia logistik. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 30 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket (kuesioner) yang pengukurannya dengan skala likert dan diolah secara statistik menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis uji t, uji f, dan koefisien determinan. Dari analisis data masing-masing variabel diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 12.955 + 0.362x_1 + 0.261x_2 + e$. Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,309, yang berarti X1 dan X2 menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 30% sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain diluar penelitian. Uji parsial yang dihasilkan masing-masing variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat dengan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima, serta hasil perhitungan uji simultan sebesar 14.656 dengan f tabel 3,11 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan level of significant (α) $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima yaitu Budaya Organisasi dan prestasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia logistic

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana suatu keberhasilan perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor-faktor manusia dalam bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya perusahaan, untuk memwujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka

salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku.

Selama memiliki budaya organisasi Perubahan lingkungan menunjukkan bahwa jika suatu organisasi secara terus menerus mengubah manajer publiknya dan bagian dari pegawai publiknya, lembaga publik semacam itu berisiko melemahkan budaya organisasinya. Yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah. Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan Budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan, hal ini juga Dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. Kurangnya kerja sama yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dan kurangnya kesadaran karyawan untuk bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan. Hal-hal tersebut memungkinkan timbul masalah dalam budaya organisasi.

PT prima Indonesia logistik merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa peti kemas dan mengelola depo kontainer seluas 17 Ha yang usaha Angkutan multimedia jasa pengurusan transportasi project cargo adapun perusahaan PT prima Indonesia logistik adalah anak usaha dari Pt pelindo 1 (persero) yang spin off dari unit usahanya belawan logistic centre ,adapun jasa perusahaan ini sudah tidak asing lagi dan sudah dikenal masyarakat dimana perusahaan menawarkan di media elektronik maupun dimedia cetak Saja kinerja karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sangat diperhatikan .

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan dikantor PT pelindo (persero) menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang dikenal dengan satu (Sinergi ,Adaptif,terpercaya dan unggul) perusahaan berdiri 2014 tentu pernah mengalami perubahan suatu budaya Dan salah satu budaya tersebut adalah budaya satu yang mulai diterapkan pada tahun 2012,hal itu menjadikan karyawan lama perlu beradaptasi dengan budaya baru.

Adapun peningkatan yang signifikan hal ini masih belum sejalan dengan nilai-nilai budaya satu (sinergi,Adaptif,terpercaya dan unggul yang diterapkan dan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar permasalahan tersebut dapat diminimalisir Selain budaya organisasi, kompetensi dari karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan ,masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal hal tersebut mengindikasikan suatu pekerjaan tidak optimal hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi karyawan.

Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan,pencapaian tujuan tersebut menunjukan hasil kerja atau prestasi kerja,dengan kata lain menunjukan hasil atau prestasi kerja dengan kata lain menunjukan kinerja karyawan yang beranggapan bahwa setiap unit dalam satu departemen membutuhkan otak atau pejabat untuk mengurus suatu pekerjaan tertentu,padahal semua pekerjaan tersebut tidak harus membuat kotak atau unit, bisa juga dengan cara menambahkan pegawai atau kerjasama dengan antar unit, karena jika menambah kotak atau unit maka otomatis harus ada pejabat dan biaya akan bertambah. Hal tersebut menandakan bahwa

karyawan hanya mementingkan masing-masing unitnya saja agar memiliki kinerja yang baik dan mengesampingkan kepentingan perusahaan penambahan unit atau kotak dalam satu departemen saja memiliki dampak yang cukup besar. Apabila hal tersebut terjadi pada beberapa departemen maka secara otomatis beban biaya akan menjadi sangat besar dan akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Dengan ditambahkan suatu unit atau kotak seharusnya pendapatan perusahaan akan naik karena kinerja karyawan akan lebih baik dan meningkat. Sedangkan yang terjadi di lapangan, walaupun menambah kotak atau unit, pendapatan perusahaan masih seperti biasa dan tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini masih belum sejalan dengan nilai-nilai budaya SATU (Sinergi, Adaptif, Terpercaya dan Unggul) yang diterapkan dan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar permasalahan tersebut dapat diminimalisir. Selain budaya organisasi, kompetensi dari karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan. Masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi karyawan.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA INDONESIA LOGISTIK”**.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah survei. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT prima Indonesia logistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Hal tersebut dipertegas oleh Sugiyono (2012:13) mengartikan kuantitatif tersebut sebagai, “penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat eksplanatory. Menurut Soewadji (2012:35) penelitian eksplanatory adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti.

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di PT prima Indonesia logistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah : seluruh karyawan pada PT prima Indonesia logistik yang berjumlah karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : sebanyak 60 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124), "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan sumber data primer dan sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Observasi, Dokumentasi, Kuesioner/Angket, dan Wawancara (*Interview*). Adapun definisi operasional dari variabel bebas dan variabel terikat adalah :

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Budaya organisasi (X_1)	Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong meningkatkan kualitas kerja para karyawan fahmi (2016)	1. Perubahan budaya organisasi 2. Pendidikan dan Budaya Organisasi yang berkelanjutan 3. Komunikasi 4. Penegakan disiplin 5. Memilih orang yang tepat 6. Latihan 7. Sosialisasi dan pengabdian 8. Lanjutkan perubahan dan konsisten 9. Number do matters (darajat, 2015)	Skala Likert
Kompetensi (X_2)	kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut". Aprinto dan Jacob (2013:186)	1. berprestasi 2. kepastian kerja 3. inisiatif 4. penguasaan informasi 5. berpikir analitik 6. berpikir konseptual 7. kemampuan naratif Spencer dalam Bagia (2015:31)	Skala Likert

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	1. kualitas (mutu) 2. kuantitaas (jumlah) 3. waktu (jangka waktu) 4. kerja sama antar karyawan 5. penekanan biaya 6. pengawasan. Kasmir (2016:208-210)	Skala Likert
----------------------	---	--	--------------

Sumber: Data diolah oleh Penulis. 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini memberikan gambaran mengenai nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata – rata serta standart deviasi data yang digunakan dalam penelitian .

Tabel 2. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	26.9500	2.07834	60
Budaya Organisasi	26.8000	2.12172	60
Kompetensi	26.5500	2.45243	60

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti,2020

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki sampel (N) sebanyak 60 ,dengan mean 26.9500kali. Standart deviasi variabel ini adalah 2.07834 kali.
- variabel kompetensi (X2) memiliki sampel (N) sebanyak 60, dengan mean 26. 5500 kali. Standart deviasi variabel ini adalah 2. 45243 kali.
- variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki sampel (N) sebanyak 60,dengan mean 26.9500 kali. Standart deviasi variabel ini adalah 2.07834 kali.

UjiAsumsi klasik

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi ketergantungan varaiabel tak bebas (dependen) pada satu atau lebih variabel penjelas atau terikat (variabel independen) dengan maksud untuk mengestiamasi atau menaksir rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi liner berganda (multiplier linier regression method) dengan bantuan SPSS 2020.

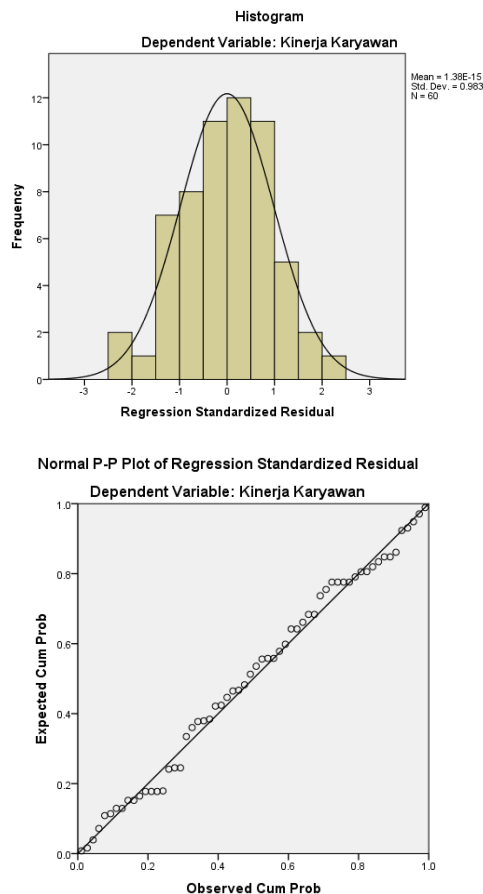
Uji Normalitas

Uji data statistik dengan menuggunakan normal probability plot,dan model kolmogorov-smirnov.

- apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas >0.05 maka distribusi data normal
- apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Hasil uji normalitas adalah seperti yang ditampilkan berikut ini:

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-P Plot

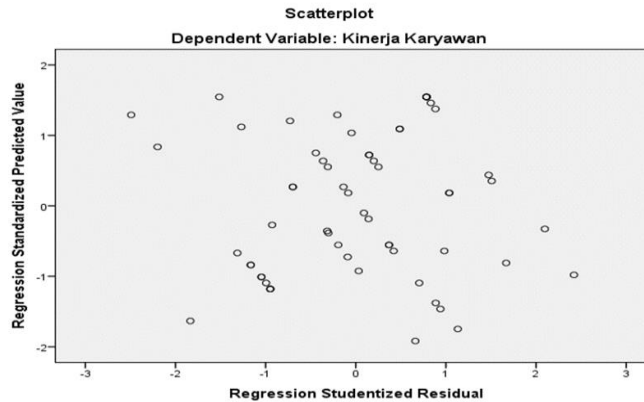
Dari gambar 1. diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut, maka data ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Scatterplot

Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di menyebar secara acak di atas dan di bawah titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi hipotesis pertama ini terjadinya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.781	3.260		4.227	.000		
Budaya Organisasi	.093	.124	.095	.749	.457	.796	1.256
Kompetensi	.402	.107	.475	3.757	.000	.796	1.256

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 13.781 artinya walaupun variabel bebas (X_1) Budaya Organisasi dan variabel bebas (X_2) yaitu Budaya Organisasi bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK adalah tetap sebesar 13.781 satuan.
- Koefisien $X_1(b_1)$ = 0.93 dan bernilai positif. Variabel Sistem Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.93 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK akan meningkat sebesar 0,93 satuan.
- Koefisien $X_2(b_2)$ = 402 dan bernilai positif. Variabel Budaya Organisasi dengan koefisien regresi sebesar 402 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan

variabel Budaya Organisasi sebanyak 1 satuan, maka Kinerja Karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK akan meningkat sebesar 420 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis(R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis *Adjusted R Square*.

**Tabel 4,
Hasil Uji Multikolonieritas
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.250	1.80038

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber hasil penelitian 2020 (data diolah)

Dari hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 250 yang artinya 30% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi, sedangkan sisanya 51% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi secara serempak terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK.

Kriteria pengujian secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ (Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK)
- $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ (Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK)

Dalam penelitian ini nilai akan dibandingkan dengan nilai dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 5. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.091	2	35.046	10.812	.000 ^b
	Residual	184.759	57	3.241		
	Total	254.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10.812 > 3.11$) dan Sig. (0.000^b) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian Budaya Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK. . Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK).
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK)

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 6. Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.781	3.260		4.227	.000		
	Budaya Organisasi	.093	.124	.095	4.749	.000	.796	1.256
	Kompetensi	.402	.107	.475	3.757	.001	.796	1.256

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagai berikut :

1. Uji Parsial Variabel Budaya organisasi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.749 > 1,664$) dengan signifikan (Sig-t) sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PRIMA INDONESIA LOGISTIK.

2. Uji Parsial Variabel Budaya Organisasi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,757 > 1,664$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK, Hasil Budaya organisasi ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Budaya berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) yang menunjukkan hasil penelitian variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2014) yang menunjukkan hasil bahwa dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel independt (budaya organisasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial (individual) yang dilakukan dengan uji t pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan bagi PT.PRIMA INDONESIA LOGISTIK.

Budaya organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi sangat lebih mempengaruhi Kinerja seseorang. Budaya Organisasi didapatkan dari penilaian atas kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi karir karyawan.

PENUTUP

Bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK karena jika karyawan memperoleh Budaya Organisasi yang baik maka karyawan dapat Kinerja yang baik pula. Bahwa Budaya Organisasi paling berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Prima Indonesia Logistik . Sebab karyawan yang mendapatkan melakukan Budaya Organisasi yang sangat baik akan lebih cepat mendapatkan proses peningkatan Kinerja yang lebih baik. Karyawan yang mendapatkan Budaya Organisasi tentu saja akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan tersebut mengembangkan kinerjanya. Hasil pengujian secara simultan variabel bebas Budaya Organisasi(X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) karyawan pada PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK sebesar 30% dan sisanya sebesar 51% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun Saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi di PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK perlu diperhatikan lagi. Jika Kompetensi diperhatikan, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan serta. PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK sebaiknya lebih memperhatikan lagi Kompetensi agar dapat membantu proses Kinerja dalam produksi bertambah. Sehingga karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2013. *Sumber budaya manusia*
- Anwa, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama
- Donni, Priansa Juni. 2017. *Manajemen Kinerja kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka
- Edison, Emron., Yohny Anwar, dkk.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irfam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung Alfabeta.
- Ghozali, Iman.2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamali, Yusuf Ari, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy, Noedalam Riani, 2011. *Strategis Programming Budgeting Controlling*, Bandung: Pustaa Setia
- Hasibuan, Melayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, 2016, *Pencapaian Hasil Kinerja*, Bandung Pustaka Setia
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group
- Siregar. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT.Bumi Aksara. Jakarta

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono, 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Bandung Alfabeta.

Sugiyono, 2012. ***Metode Penelitian Bisnis***. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta

Umam,Khaerul. 2012. ***Perilaku Organisasi dan Manajemen***, Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2014. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Alfabet