



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5872-5880

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia

Rispan Syah Putra Laia, Dahrul Siregar

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

rispanlaiva56@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and competence on employee performance at PT. Bratachem Indonesia Medan. The background of this research is based on the phenomenon of delays in task completion, low adherence to work norms, and the lack of optimal communication and analytical skills among some employees. This research employs a quantitative approach with a descriptive-associative method. The population consists of all permanent employees of PT. Bratachem Indonesia, totaling 69 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 23. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.322, while competence also has a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.588. The simultaneous test (F-test) resulted in an F-value of 112.809, which is greater than the F-table value of 3.315 with a significance level of 0.000, indicating that organizational culture and competence together significantly affect employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.773 indicates that 77.3% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture and competence, while the remaining 22.7% is influenced by other factors outside this study. These findings confirm that a strong organizational culture and adequate competence are essential factors in improving employee performance. Therefore, the company is advised to strengthen productive work culture values while developing training and mentoring programs that can enhance employee competence.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan di Indonesia dan persaingan bebas era globalisasi yang meningkat membuat persaingan bisnis semakin ketat, dibutuhkan profesionalisme disegala bidang, tenaga ahli yang berpendidikan, berpengalaman dan berketrampilan. Banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, kreatifitas, tenaga, dan ide yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada berbagai faktor keuangan dan faktor non keuangan yang mempengaruhi nilai perusahaan. good corporate governance dan corporate social responsibility disclosure merupakan faktor non keuangan yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan, sedangkan faktor keuangan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan diantaranya fungsi kebijakan manajemen keuangan dan kinerja keuangan perusahaan.

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari mengelola keuangan dan modal dari perusahaan, melainkan juga ditentukan dari sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari & Suprayetno, 2016).

Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu kompetensi (Sitepu, 2019). 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 (Wibowo, 2018). Kompetensi ditemukan pada orang yang diklasifikasikan memiliki kinerja unggul dan efektif. Penelitian Sarumaha, (2022) menemukan bahwasannya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Nurlindah, 2018 menemukan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih lanjut lagi. Sekaligus peneliti ingin meneliti lebih lanjut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sekaligus menguji lebih lanjut akan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang akan di tuangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia”**.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Metode kuantitatif sendiri merupakan teknik penelitian yang fokus pada pengumpulan serta analisis data berbentuk angka secara objektif, yang digunakan untuk menggambarkan, meramalkan, atau mengendalikan variabel yang diteliti.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan tetap Kantor Bratachem JL. Iskandar Muda. 40-B, Medan - North Sumatera 20112 yang berjumlah 69 orang.

Menurut Sugiyono, (2023) Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi yaitu 69 karyawan PT. Bratachem Indonesia.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

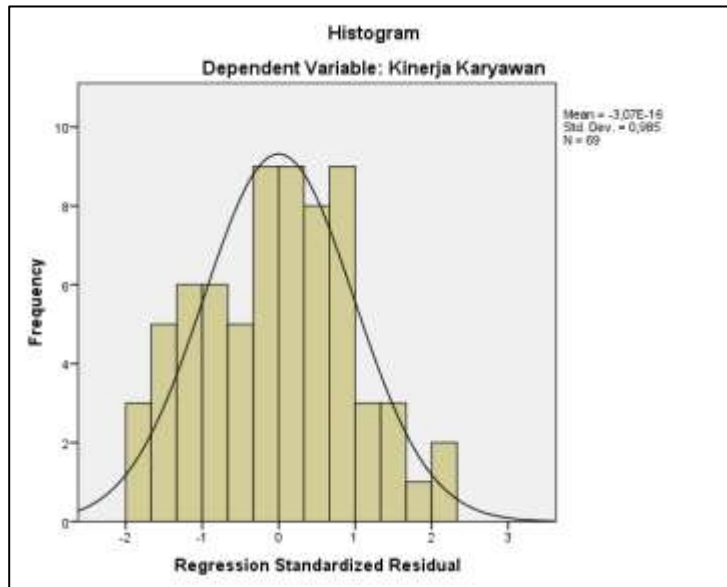
3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Sismanto dan Yusrizal (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Harahap (2023) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi positif dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Handayani (2019) serta Wibowo (2023) pun menguatkan temuan ini, di mana budaya organisasi yang kuat dan pengembangan kompetensi karyawan merupakan faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga didukung secara empiris oleh berbagai penelitian terdahulu yang relevan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

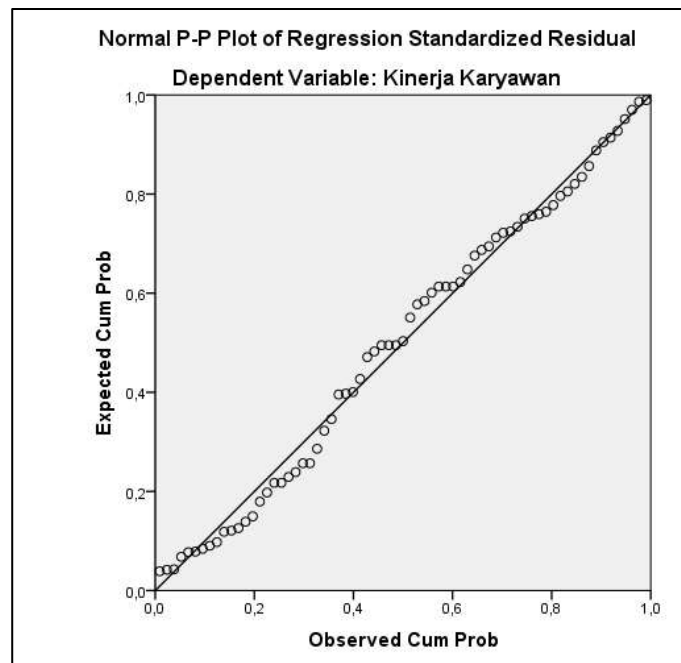
a. Pendekatan Histogram



Gambar Pendekatan Histogram

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh bentuk kurva lonceng (*bell-shaped curve*) yang simetris.

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Pada gambar diatas menunjukkan titik pada gambar mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal.

c. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

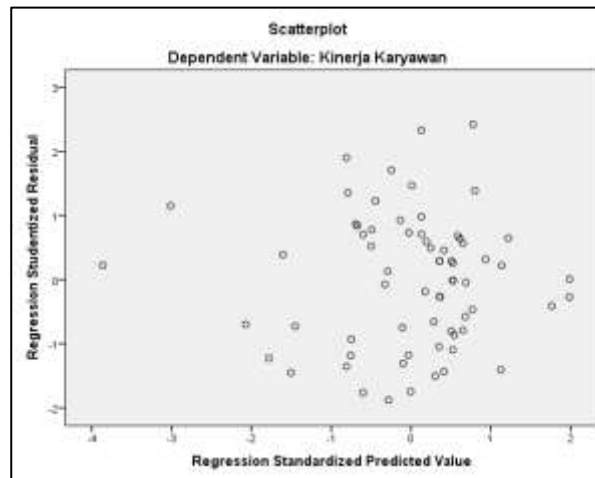
Tabel Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,5362319
	Std. Deviation	6,74333461
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,084
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yakni 0,05 ($0,200 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu kelompok mempunyai varian yang sama antar anggotanya. Artinya, jika varians suatu variabel independen konstan (sama) untuk semua nilai variabel independen, maka dikatakan homoskedastik.



Gambar Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari gambar diatas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

e. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau unik antara beberapa atau seluruh variabel penjelas dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, dapat membandingkan toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut:

- a. Tolerance $< 0,1$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.
- b. Tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,349	2,864
	Kompetensi	,349	2,864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Statistik

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,347	2,528		3,301	,002		
	Budaya Organisasi	,373	,068	,542	5,466	,000	,349	2,864
	Kompetensi	,433	,112	,382	3,858	,000	,349	2,864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dihasilkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$(Y) = 8.347 + 0.373(X1) + 0.433(X2) + e$$

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 8.347 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan kompetensi dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 8.347
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi adalah 0.373. Nilai tersebut dapat diartikan ketika Budaya Organisasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.373.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari Kompetensi adalah 0.433. Nilai tersebut dapat diartikan ketika Kompetensi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.433.

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3132,805	2	1566,403	112,809	,000 ^b
	Residual	916,441	66	13,885		
	Total	4049,246	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

1. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 112.809 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Sedangkan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 66$, adalah 3.315. Karena F-hitung ($112.809 > 3.315$) dan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kompetensi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji Parsial (Uji T)

Kriteria yang digunakan adalah :

- Apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen atau hipotesis diterima.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen atau hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,347	2,528		3,301	,002
	Budaya Organisasi	,373	,068	,542	5,466	,000
	Kompetensi	,433	,112	,382	3,858	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 <$ dari $0,05$ dan t hitung ($5.466 >$ dibandingkan t tabel (1.996)).
- Variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 <$ dari $0,05$ dan t hitung ($3.858 >$ dibandingkan t tabel (1.996)).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun bersama-sama.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,767	3,72632
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai *adjusted R Square* 0.767 berarti 77% bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, dan kompetensi sedangkan sisanya 23% dapat dijelaskan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembelian impulsif. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 5.466 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.996, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengonfirmasi bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Budaya Organisasi yang telah disebarkan kepada responden, pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi berada pada pernyataan nomor 5, yaitu “Saya mampu bekerja keras sesuai dengan tuntutan” dengan nilai mean 4,24. Peneliti menemukan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, yang menunjukkan bahwa dorongan kerja keras menjadi nilai budaya yang dominan di tempat kerja responden. Selain itu, nilai mean yang juga tinggi terlihat pada pernyataan nomor 8 dan 13, yaitu “Saya mampu menghargai dukungan” dan “Saya mampu saling berkompetisi”, masing-masing dengan mean 4,15. Ini menunjukkan bahwa sikap saling menghargai dan semangat kompetitif menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang ada.

Namun terdapat beberapa variasi dalam jawaban responden. Pada pernyataan nomor 4, yaitu “Saya mampu menyelesaikan tugas secara terinci”, nilai mean berada di angka 3,68, yang merupakan nilai terendah dari seluruh pernyataan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden masih memiliki ruang untuk memperbaiki kedetailan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pernyataan nomor 2 dan 3, yaitu “Saya mampu menghadapi tantangan yang terjadi di perusahaan” dan “Saya mampu bekerja dengan teliti” memiliki nilai mean 3,88 dan 3,94. Meskipun masih dalam kategori “Setuju”, nilai ini menunjukkan adanya potensi peningkatan dalam konsistensi dalam menyikapi tantangan dan ketelitian kerja.

Secara keseluruhan, peneliti menemukan bahwa responden memberikan respon yang positif terhadap budaya organisasi di tempat kerja mereka, dengan nilai mean berkisar antara 3,68 hingga 4,24. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, budaya kerja yang diterapkan mampu mendorong kinerja karyawan dalam berbagai aspek, seperti kerja keras, kompetisi sehat, kerjasama tim, dan penghargaan terhadap dukungan. Penemuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Febriana & Yulianto (2022), Wibowo (2023), dan Sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Budaya Organisasi yang telah disebarkan kepada responden, pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi berada pada pernyataan nomor 2, yaitu “Saya mampu menghadapi tantangan yang terjadi di perusahaan” dengan nilai mean 3,94. Peneliti menemukan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pernyataan tersebut, yang menunjukkan bahwa kemampuan menghadapi tantangan menjadi nilai budaya yang dominan di tempat kerja responden. Selain itu, nilai mean yang juga tinggi terlihat pada pernyataan nomor 5 dan 11, yaitu “Saya mampu bekerja keras sesuai dengan tuntutan” dan “Saya mampu bekerja sesuai prosedur” dengan mean 3,93 dan 3,78. Ini menunjukkan bahwa etos kerja keras serta kepatuhan terhadap prosedur kerja juga menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang ada.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Kompetensi, ditemukan bahwa pernyataan dengan nilai mean tertinggi berada pada pernyataan nomor 2, yaitu “Saya mampu menggunakan data dalam pengambilan keputusan” dengan nilai mean 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kompetensi analitis yang baik dalam mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data. Selanjutnya, pernyataan nomor 3 “Saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik” dan pernyataan nomor 8 “Saya memiliki kepedulian dalam bekerja” memperoleh nilai mean masing-masing 4,06. Temuan ini mencerminkan bahwa keterampilan komunikasi dan kepedulian merupakan aspek penting dari kompetensi yang dimiliki oleh responden, sehingga menjadi penunjang utama dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja. Di sisi lain, nilai mean terendah tercatat pada pernyataan nomor 1, yaitu “Saya mampu mengidentifikasi masalah” dengan nilai 3,85. Walaupun masih berada dalam kategori “Setuju”, hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam aspek identifikasi awal masalah sebagai bagian penting dalam pengambilan keputusan yang efektif. Selain itu, beberapa pernyataan seperti “Saya memiliki keterampilan dalam memotivasi” (3,94) dan “Saya mampu bekerja secara tim dengan baik” (4,00) menunjukkan bahwa responden umumnya telah memiliki kompetensi dasar dalam memimpin dan bekerja sama, meskipun masih terdapat ruang penguatan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan rentang nilai mean antara 3,29 hingga 3,94. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik, terutama pada aspek kesediaan menerima tanggung jawab dan kemampuan beradaptasi, meskipun masih terdapat kelemahan dalam kerja sama tim. Demikian pula, hasil analisis pada variabel budaya organisasi menunjukkan rentang nilai mean antara 3,13 hingga 3,94. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dinilai cukup baik, terutama pada aspek menghadapi tantangan dan kesediaan bekerja keras. Namun, indikator dengan nilai mean yang lebih rendah, seperti kerja sama tim,

kecepatan, dan efisiensi, menunjukkan adanya ruang perbaikan. Penemuan ini konsisten dengan temuan dari Darmawan (2020), Rahmawati & Kusnadi (2020), serta Handayani (2019) yang menegaskan bahwa kompetensi, baik teknis maupun interpersonal, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji F mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 112,809 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,315. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kompetensi) secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi kolektif yang kuat dalam meningkatkan kinerja, bukan hanya secara individu, tetapi juga secara simultan. Artinya, jika organisasi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang berbudaya positif dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap variabel dependen, dapat dilihat dari koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,373, dan Kompetensi (X2) sebesar 0,433. Hal ini berarti kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai pengaruh Budaya Organisasi, dan Kompetensi dapat diketahui kompetensi memiliki kontribusi yang lebih besar dibanding budaya organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari koefisien regresinya Kompetensi sebesar 0,433 lebih besar dibanding nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan Kompetensi memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Budaya Organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Sismanto dan Yusrizal (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Harahap (2023) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi positif dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Handayani (2019) serta Wibowo (2023) pun menguatkan temuan ini, di mana budaya organisasi yang kuat dan pengembangan kompetensi karyawan merupakan faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga didukung secara empiris oleh berbagai penelitian terdahulu yang relevan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia” dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar $5,466 > t$ tabel 1,996. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, seperti nilai kerja keras, penghargaan terhadap dukungan, dan kerja tim, maka akan semakin meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, dan kolaboratif, sehingga kinerja karyawan dapat berkembang secara optimal, 2). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar $3,858 > t$ tabel 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan, seperti kemampuan analisis, komunikasi, dan kerja tim, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk memahami tugas, mengidentifikasi masalah, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan akurasi tinggi, 3). Secara simultan Budaya Organisasi, dan Kompetensi bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bratachem Indonesia

Referensi

1. Ananto, P. (2021). *Skills untuk pendidikan Vokasi (Life Skills Education)*.
2. Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh *Soft skill* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, 4(3), 358–364. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
3. Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
4. Darmawan, D. (2020). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan*. <https://doi.org/DOI:>

- 10.37200/IJPR/V24I3/PR201903
5. Djendoko, D. (2003). *Motivasi Kerja*. January. <http://dewey.petra.ac.id>.
 6. Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (Persero). *Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB*, 8(2), 122–122. <https://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759>
 7. Handayani, A. D., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja: Peran Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 19(1), 25–38.
 8. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
 9. Nabella, R. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 215–226. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2255>
 10. Nurlailah, Kusnadi, & Maksam, A. H. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linear Berganda. *Industri Inovatif - Jurnal Teknik Industri ITN Malang*, 11(2), 90–97.
 11. Nurlindah, A. R. R. (2018). *Kompetensi, Kinerja Pegawai*. 7, 121–135.
 12. Hasan, F., & Jember, U. (2023). *buku KONSEP DASAR PELATIHAN fix*. October 2018
 13. Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA / VOLUME*, 3(4), 685–698. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
 14. Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
 15. Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
 16. Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
 17. Sasongko., Adhitya, Y. (2018). Efek Mediasi Dari Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Perusahaan Pengembang di Indonesia-Malaysia)..
 18. Sismanto, A., & Yusrizal, P. (2023). Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rbtv Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 245–251. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4794>
 19. Sitepu, A. T. (2019). *BEBAN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO*. 1(4), 1123–1133.
 20. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 5th ed., Vol. 17). ALFABETA bandung.
 21. Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*.
 22. Wibowo. (2023). *Perilaku Organisasi*. In *PT. Raja Grafindo Persada* (Joseph Teg, Vol. 10).
 23. Wulandari, T. R., & Sriathi, A. A. A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Utama Denpasar Tri*. 167–186.