



MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI

Wawan Prahawan¹, Dibyantoro²

¹Master of Management Program, Sultan Ageng Tirtayasa University, Indonesia
E-mail: wawan.prahyawan@ymail.com

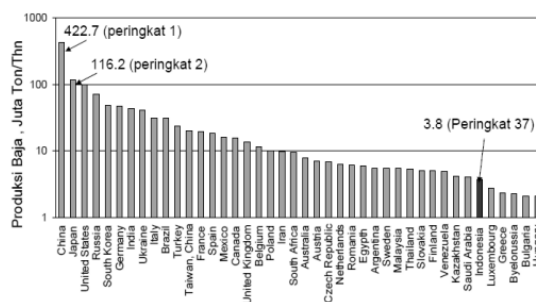
²Master of Management Program, Sultan Ageng Tirtayasa University, Indonesia
E-mail: dibyantoro02@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords employee performance, compensation, competence, organizational culture Business Management; European Competition Management; Market; Pricing</p> <p>How to cite: Prahawan, Wawan., Dibyantoro. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi. JMM UNRAM, 12(1), 24-36</p> <p>DOI: 10.29303/jmm.v12i1.747</p> <p>Dikumpulkan: 30 Oktober 2022 Direvisi : 11 November 2022 Dipublikasi : 13 Februari 2023</p>	<p>Employee performance makes a very important contribution in the sustainability of the organization undergoing increasingly fierce competition in today's era. For this reason, efforts should be made to build employee performance within the organization itself. Compensation, competence, and organizational culture were found to be key factors that could increase employee performance. The purpose of this research itself is to examine the variables of compensation, competence, and organizational culture related to their influence on employee performance. While the research method used, namely quantitative assistance using questionnaires and techniques in sampling with the type of simple random sampling. The number of samples that were processed amounted to 34 which were then used to test the relationship of three (3) hypotheses which were determined previously. The research model is Structural Equation Modeling (SEM) designed to test the statistical significance level of the path coefficients. The analytical tool used is SmartPLS 3.2.9. The final findings of the study illustrate that compensation has a significant and positive impact on employee performance. Competence has a significant and positive impact on employee performance. Organizational culture has a significant and positive impact on employee performance. The conclusion is that the implications of the findings prove that the better the compensation, the higher the competence, and the better the organizational culture can improve employee performance.</p> <p>Kinerja karyawan memberikan kontribusi yang begitu penting dalam keberlangsungan perihal organisasi menjalani persaingan yang semakin ketat pada masa dewasa ini. Untuk itu patut</p>

	<p>upaya dalam membangun kinerja karyawan di dalam diri organisasi itu sendiri. Kompensasi, kompetensi, dan budaya organisasi ditemukan menjadi faktor kunci yang bisa menjadikan kinerja karyawan dapat meningkat. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini sendiri untuk dilakukan pengujian variabel kompensasi, kompetensi, dan budaya organisasi berkaitan pengaruhnya kepada kinerja karyawan. Sedangkan metode penelitian dipergunakan, yaitu kuantitatif bantuan mempergunakan alat bantuan kuesioner dan teknik dalam penarikan sampel dengan jenis <i>simple random sampling</i>. Banyaknya sampel yang dilakukan pengolahan berjumlah 34 yang selanjutnya dipergunakan menguji hubungan tiga (3) hipotesis yang mana ditentukan sebelumnya. Model Penelitian adalah <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dirancang dalam menguji tingkat signifikansi dari statistik dengan jenis koefisien jalur. Alat analisis yang dipergunakan adalah SmartPLS 3.2.9. Hasil akhir temuan dari penelitian menggambarkan bahwasannya kompensasi berdampak signifikan serta positif bagi kinerja karyawan. Kompetensi berdampak signifikan serta positif bagi kinerja karyawan. Budaya organisasi berdampak signifikan serta positif bagi kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah implikasi temuan membuktikan bahwa semakin baik kompensasi, semakin tinggi kompetensi, dan semakin baik budaya organisasi dapat menaikkan kinerja karyawan.</p> <p><i>Copyright © 2023. Wawan Prahiawan, Dibyantoro. All rights reserved.</i></p>
--	---

1. PENDAHULUAN

Menurut Prasetyo (2010) mengemukakan kuat dan lemahnya tingkat perekonomian negara mana pun di dunia pada saat penulisan ini bisa disimpulkan dari kekuatan dan kekokohan dari struktur dan kinerja industri besi dan baja negara mana pun yang mengejar tujuannya. Manulang (2011) mengemukakan salah satu indikator penting kemakmuran nasional adalah konsumsi baja. Menurut Prasetyo (2010) bahwa konsumsi besi dan baja pokok Indonesia pada saat itu jauh lebih rendah, yaitu 32,9 kg per kapita dibandingkan konsumsi pokok konsumsi negara-negara Asia Tenggara, yang mana berada di 37 dunia.



Gambar 1. Peringkat Produk Baja Indonesia
Sumber: Eko, 2010

Tabel 1. Konsumsi Baja per Kapita (2006)

No.	Negara	Konsumsi Kg per Kapita
1	Indonesia	32,9
2	Philipina	35,8
3	Vietnam	65,9
4	Thailand	204
5	Malaysia	278,9
6	Singapura	691

Sumber: Eko, 2010

Menurut Suherman & Saleh (2018), tumbuhnya industri baja nasional kemungkinan besar tidak akan berkontribusi pada kebutuhan nasional, kecuali impor bahan baku dan produksi baja tidak terpengaruh. Sebagai upaya agar industri besi dan baja nasional dapat mempunyai peran untuk mendorong dan mensejahterakan bangsa Indonesia, sepatutnya perlu adanya industri baja yang lebih kompetitif dan mandiri (Prasetyo, 2010). Menurut Makwana & Patange, (2022) karyawan perusahaan cenderung lebih kompetitif dan berpartisipasi dalam lebih banyak aktivitas selain meningkatkan produktivitas (Makwana & Patange, 2022). Strategi upaya terdiri dari fokus pada kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja adalah jenis ukuran yang digunakan oleh satu organisasi (Pawirosumarto et al., 2017). Kinerja karyawan adalah penentu perusahaan itu sendiri. Menurut (Hatane, 2015), kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor kinerja organisasi. Kinerja karyawan berfokus pada usaha menaikkan produktivitas dan efisiensi operasi organisasi dengan cara sistematis (Ahmad et al., 2015). Kinerja karyawan itu sendiri nyata meningkat selama kurun waktu terakhir, karena telah terbukti menjadi variabel pokok dan vital dalam organisasi maupun perusahaan (Gridwichai et al., 2020). Komunikasi, kompetensi, motivasi, penghargaan, sistem, pemimpin, kepemimpinan, bisnis, dan lingkungan adalah semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Edison et al., 2017).

Menurut Kilvin (2020), kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kualitas hidup (Ratnasari & Sutjahjo, 2017; Roring, 2017). Kompetensi adalah apa yang harus mampu dilakukan seseorang untuk mencapainya. tujuan yang baik, yang berarti bahwa mereka perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan daya tahan. Ketika datang untuk memecahkan masalah yang dihadapi, tingkat keahlian tertentu cenderung menjadi yang paling penting, sehingga dapat dipilih. Menurut Achmad (2017), kompetensi mampu dalam pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Kemampuan seorang karawan untuk melakukan tiga serangkai tugas, termasuk penelitian, menulis, dan berbicara, yang berkontribusi pada pertumbuhan seseorang sebagai seorang karyawan (Martini et al., 2018). Menurut Otoo & Mishra (2018), kompetensi karyawan memediasi antara praktik manusia dan efektivitas organisasi secara signifikan, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dapat ditingkatkan. Menurut Sihombing et al. (2018)., organisasi dapat dirusak oleh kinerja karyawan. Menurut Soomro

& Shah (2019), organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang terus menunjukkan korelasi positif dengan organisasi lain (Nazarian et al., 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada sektor industri besi dan baja sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi yang mana pada gilirannya produksi besi dan baja secara nasional akan meningkatkan. Oleh karena itu, penulis merancang model penelitian yang diharapkan mampu membangun kinerja karyawan melalui analisis tentang kompensasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri yang bergerak sektor manufaktur dalam negeri.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

Menurut Suwatno (2018), komponen utama kompensasi adalah imbal balik terhadap karyawan-karyawan berkaitan hal berkontribusi mereka terhadap organisasi. Chiou et al. (2010) kompensasi adalah lump sum atau sekaligus yang dibayarkan kepada karyawan dalam rangka memenuhi kewajiban kontraktualnya kepada perusahaan. Menurut Harahap et al., (2021) kompensasi adalah berdasarkan jumlah uang, barang, atau tidak yang diterima karyawan sebagai bagian dari ketidakseimbangan atas jasa yang telah diupayakan kepada perusahaan.

Salah satu indikator kompensasi berdasarkan Armansyah et al., (2018) adalah sebagai berikut:

1. Gaji. Balas jasa atas kontribusi kepada karyawan untuk kepentingan posisi perusahaan atas tanggung jawab.
2. Insentif. Hubungan antara seorang karyawan dengan kualitas kerja karyawan dan kinerjanya.
3. Bonus. Pemberian bayaran untuk tujuan berkontribusi pada keberhasilan proyek.
4. Tunjangan. Istilah "perusahaan" mengacu pada perusahaan yang digunakan oleh individu.

2.1.2. Kompetensi

Kompetensi Chiou et al. (2010) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi tugas, sikap, keterampilan dan sikap yang dipunyai oleh organisasi SDM untuk mencapai tugas-tugas pekerjaan berkaitan dengan yang diberikan tanggung jawab oleh organisasi. Menurut Boyatzis (1991), kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali pola, tema, pola, dan konsep sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif, efektif, dan berhasil daripada orang lain (Boyatzis, 1991; Dubois, 1996; Kessler, 2008; Palan, 2007). Menurut Chapman & Wahlers, (1999), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan profesional untuk menyelesaikan sesuatu, belajar, dan berhasil di tempat kerja.

Gordon mengutip dari Chiou et al., (2010) sebagai contoh indikator-indikator yang harus digunakan oleh kompetensi terkait:

1. Kemampuan / Skill
2. Pemahaman / Understanding
3. Pengetahuan / Knowledge
4. Sikap / Attitude
5. Nilai / Value

2.1.3. Budaya organisasi

Menurut Wibowo (2017), budaya organisasi adalah suatu jenis organisasi yang memadukan manajemen kinerja dengan komponen organisasi seperti norma, pedoman, dan gaya manajemen. Sementara menurut Wirawan (2007), norma organisasi, kepercayaan nilai-nilai, filsafat, kebiasaan organisasi, asumsi, dan sifat-sifat lainnya (isi budaya organisasi) adalah sifat-sifat yang didirikan setelah suatu hari dimiliki oleh pemilik, penanggung jawab, dan organisasi itu sendiri. Karakteristik ini digunakan dalam kegiatan organisasi. Menurut Suwanto & Koeshartono (2009), budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar, temuan, atau kelompok pengembangan yang dianggap berkualitas tinggi untuk tujuan menganalisis data, oleh karena itu sering disebut sebagai "anggota baru".

Menurut Titioka Siahainenia (2019), indikator berikut dapat ditemukan dalam artikel:

1. Bersiaplah untuk diganggu dan diganggu.
2. Pastikan bahwa setiap peralatan tersedia untuk digunakan.
3. Atur keluarga dengan cara yang sama.
4. Ramah selama pergaulan

2.1.4. Kinerja karyawan

Hasibuan (2003) menyatakan kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Anwar Prabu (2017) berpendapat bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, sebagaimana dinyatakan dalam Wibowo (2007), kinerja dan hasil dari kegiatan tersebut merupakan landasan dari konsep kinerja.

Menurut Robbins & Judge (2009) indikator-indikator dapat digunakan untuk mengukur karakteristik kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Efektivitas
3. Kualitas
4. Kuantitas
5. Kemandirian

2.2. Pengembangan Hipotesis

Kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y)

Kompetensi mempunyai dampak positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Faustyna, 2014; Nugroho & Paradifa, 2020; Setiawati & Ahdiyawati, 2021). Kompetensi seseorang bukan satu-satunya yang dimiliki, mereka juga memiliki keterampilan, pengetahuan, dan rasa humor yang lebih tinggi dari rata-rata dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y)

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara positif dan juga signifikan oleh kompetensi (Faustyna, 2014; Nuryanti et al., 2020; Setiawati & Ahdiyawati, 2021). Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan pada akhirnya akan meningkat sebagai hasil dari peningkatan kompetensi karyawan.

H2: Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

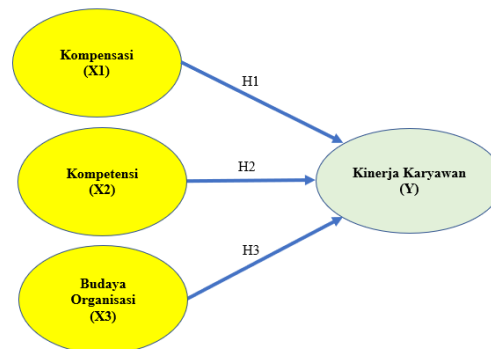
Budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y)

Budaya organisasi memiliki dampak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maamari & Saheb, 2018). Berfungsi dengan baik organisasi dapat

memberikan dukungan kepada satu individu karyawan untuk meningkatkan peluang keberhasilan mereka (Sihombing et al., 2018; Soomro & Shah, 2019). Memiliki sikap positif, kesamaan, dan kompetensi di antara karyawan dapat memberikan satu atau lebih karyawan motivasi yang mereka butuhkan untuk mengatasi masalah yang sulit.

H3: Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN



Gambar 2. Model Konseptual Penelitian

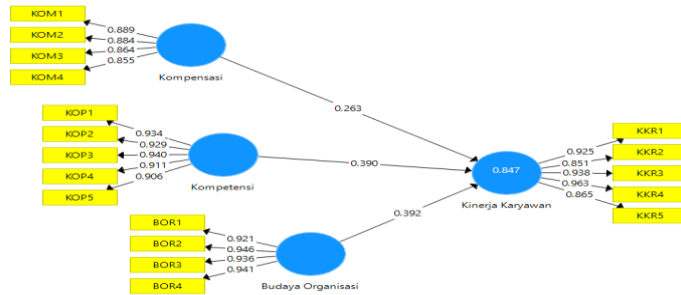
Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

Penelitian ini mengambil metode kuantitatif dalam melakukan analisis kompensasi, kompetensi, dan kinerja organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Informasi untuk penelitian ini berasal melalui data primer. Penarikan data diterapkan melalui metode survei mempergunakan kuesioner. Pengumpulan data Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Tiga puluh empat sampel diselesaikan, dan 34 sampel tersebut valid untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan kajian literatur. Item digunakan dengan interval skala 1 (sangat tidak setuju) dan 10 (sangat setuju). Model penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM), yang dikembangkan dengan memanfaatkan SmartPLS 3.2.9 untuk analisis data. SEM mempunyai manfaat dan keunggulan sebagaimana dinyatakan Latan (2013), antara lain:

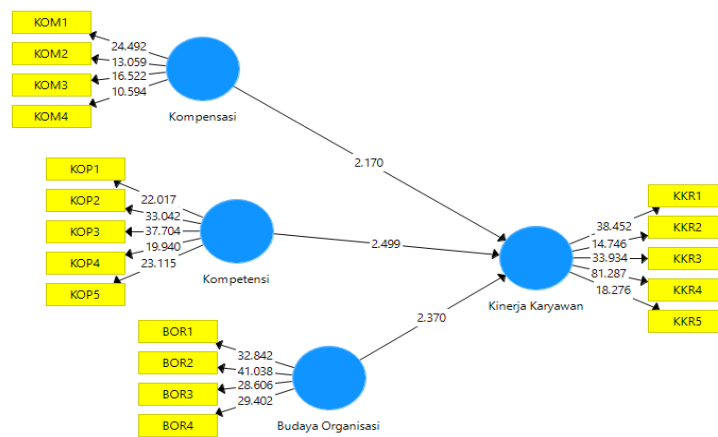
1. Dapat menggambar model dalam bentuk graphical.
2. Dapat merancang model penelitian berbagai banyak variabel.
3. Dapat diterapkan spesifikasi model, melakukan modifikasi model, dan juga terkait perbandingan model.
4. Dapat juga melakukan meneliti konstruk maupun variabel yang tidak teramati atau secara langsung tidak dapat diukur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil



Gambar 2. Output dari running PLS Algorithm
 Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian



Gambar 3. Output dari running Bootstrapping
 Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

4.1.1. Evaluasi Kelayakan Model

Tabel 2. Loading Factor

CONSTRUCT	Estimate β_i	Cut of Value	Summary	CONSTRUCT	Estimate β_i	Cut of Value	Summary
KOM				BOR			
KOM1	0.889	>0.7	Valid	BOR1	0.921	>0.7	Valid
KOM2	0.884	>0.7	Valid	BOR2	0.946	>0.7	Valid
KOM3	0.864	>0.7	Valid	BOR3	0.936	>0.7	Valid
KOM4	0.855	>0.7	Valid	BOR4	0.941	>0.7	Valid
KOP				KKR			
KOP1	0.934	>0.7	Valid	KKR1	0.925	>0.7	Valid
KOP2	0.929	>0.7	Valid	KKR2	0.851	>0.7	Valid
KOP3	0.940	>0.7	Valid	KKR3	0.938	>0.7	Valid
KOP4	0.911	>0.7	Valid	KKR4	0.963	>0.7	Valid
KOP5	0.906	>0.7	Valid	KKR5	0.865	>0.7	Valid

Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

Dari tabel 2 berkaitan dengan nilai loading factor dimana terlihat mengenai nilai kompensasi, KOM1, KOM2, KOM3, dan KOM4 mempunyai nilai loading factor keseluruhan > 0.7, hal ini memberikan makna sehingga tidak satupun indikator yang di drop dan diputuskan valid. Perihal loading factor di atas terlihat bahwa dimana terlihat

mengenai nilai kompetensi, KOP1, KOP2, KOP3, KOP4, dan KOP5 mempunyai nilai loading factor semua > 0.7, hal ini memberikan makna sehingga tidak ada indikator yang dibuang dan dinyatakan vali sehingga tidak satupun indikator yang di drop dan diputuskan valid. Perihal loading factor di atas terlihat bahwa dimana terlihat mengenai nilai budaya organisasi, BOR1, BOR2, BOR3, dan BOR4 mempunyai nilai loading factor semua > 0.7, hal ini memberikan makna sehingga tidak satupun indikator yang di drop dan diputuskan valid. Mengenai loading factor di atas terlihat bahwa untuk Perihal loading factor di atas terlihat bahwa dimana terlihat mengenai nilai kinerja karyawan, KKR1, KKR2, KKR3, KKR4, dan KKR5. mempunyai nilai loading factor semua > 0.7, hal ini memberikan makna sehingga tidak satupun indikator yang di drop dan diputuskan valid.

4.1.2. Evaluasi Outer Model

Tabel 3. Validity dan Realibility

CONSTRUCT	Estimate β_i	β^2	Error $=1-\beta^2$	AVE	Cut of Value	Summary	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Summary	R ²
KOM				0.762	≥ 0.5	Valid	0.928	0.897	≥ 0.7	Reliable	-
KOM1 <--- BK	0.889	0.790	0.210								
KOM2 <--- BK	0.884	0.781	0.219								
KOM3 <--- BK	0.864	0.746	0.254								
KOM4 <--- BK	0.855	0.732	0.268								
Σ	3.492	3.049	0.951								
KOP				0.854	≥ 0.5	Valid	0.967	0.857	≥ 0.7	Reliable	-
KOP1 <--- EP	0.934	0.873	0.127								
KOP2 <--- EP	0.929	0.864	0.136								
KOP3 <--- EP	0.940	0.883	0.117								
KOP4 <--- EP	0.911	0.830	0.170								
KOP5 <--- EP	0.906	0.821	0.179								
Σ	4.621	4.271	0.729								
BOR				0.876	≥ 0.5	Valid	0.966	0.953	≥ 0.7	Reliable	-
BOR1 <--- KP	0.921	0.848	0.152								
BOR2 <--- KP	0.946	0.895	0.105								
BOR3 <--- KP	0.936	0.876	0.124								
BOR4 <--- KP	0.941	0.885	0.115								
Σ	3.744	3.504	0.496								
KKR				0.827	≥ 0.5	Valid	0.960	0.947	≥ 0.7	Reliable	0.847
KKR1 <--- MK	0.925	0.856	0.144								
KKR2 <--- MK	0.851	0.724	0.276								
KKR3 <--- MK	0.938	0.880	0.120								
KKR4 <--- MK	0.963	0.927	0.073								
KKR5 <--- MK	0.865	0.749	0.251								
Σ	4.542	4.135	0.865								

Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

Tabel 4. AVE, SQRT, CR, CA, dan R

CONSTRUCT	AVE	SQRT AVE	CR	CA	R
Kompensasi	0.762	0.873	0.928	0.897	-
Kompetensi	0.854	0.924	0.967	0.857	0.000
Budaya Organisasi	0.876	0.936	0.966	0.953	0.000
Kinerja Karyawan	0.827	0.909	0.960	0.947	0.847

Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

Tabel 5. Construc Correlation

CONSTRUCT	Kompensasi	Kompetensi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	0.873			
Kompetensi	0.458	0.924		
Budaya Organisasi	0.539	0.876	0.936	
Kinerja Karyawan	0.652	0.854	0.875	0.909

Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

Melihat tabel 4 perihal AVE digambarkan nilai tiap-tiap variabel memiliki angka > 0.5, mengindikasikan disimpulkan valid. Sementara nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Realibility memiliki angka > 0.7, hal ini sehingga bisa disimpulkan variabel mempunyai terpenuhi reliabel. Tabel 4 dan tabel 5 memberikan pernyataan baik secara validity convergen maupun validity discriminant sudah bisa terpenuhi.

4.1.3. Evaluasi Inner Model

Tabel 5. Direct Effects

Direct Effects			Original Sample
1	Kompensasi	--->	Kinerja Karyawan 0.263
2	Kompetensi	--->	Kinerja Karyawan 0.390
3	Budaya Organisasi	--->	Kinerja Karyawan 0.392

Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

Tabel 6. Uji Hipotesis

No	Pengaruh Langsung		Original Sample	T Statistics	P Values	Cut of Value Signifikan	Evaluation		Hypotesis	Summary
1	Kompensasi	-->	Kinerja Karyawan 0.263	2.170	0.030	C.R. > 1.96 P-Value < 0.05	Positive	Significant	H1	Supported
2	Kompetensi	-->	Kinerja Karyawan 0.390	2.499	0.013	C.R. > 1.96 P-Value < 0.05	Positive	Significant	H2	Supported
3	Budaya Organisasi	-->	Kinerja Karyawan 0.392	2.370	0.018	C.R. > 1.96 P-Value < 0.05	Positive	Significant	H3	Supported

Sumber: Pengolahan data yang diolah khusus penelitian

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengujian Hipotesis 1

H1: Pengaruh kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai estimasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, yaitu sejumlah 0.263. Dengan nilai T Statistics sejumlah $2.170 \geq 1.967$ ataupun dengan nilai P Value sejumlah $0.030 \leq 0.05$, mengindikasikan bahwa dinyatakan hipotesis nol tidak diterima dan selanjutnya hipotesis alternatif bisa diterima. Oleh karena itu dalam penelitian ini H1 dapat diterima dan bisa diambil kesimpulan bahwa kompetensi secara mempunyai dampak positif dan juga signifikan bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu demikian hipotesis 1 **supported**.

4.2.2. Pengujian Hipotesis 2

H2: Pengaruh kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai estimasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, yaitu sejumlah 0.390 Dengan nilai T Statistics sejumlah $2.499 \geq 1.967$ ataupun dengan nilai P Value sejumlah $0.013 \leq 0.05$, mengindikasikan bahwa dinyatakan hipotesis nol tidak diterima dan selanjutnya hipotesis alternatif bisa diterima. Oleh karena itu dalam penelitian ini H2 dapat diterima dan bisa diambil kesimpulan bahwa kompetensi secara mempunyai dampak positif dan juga signifikan bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu demikian hipotesis 2 **supported**.

4.2.3. Pengujian Hipotesis 3

H3: Pengaruh budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai estimasi hubungan antara budaya organisasi kerja dan kinerja karyawan, yaitu sejumlah 0.392. Dengan nilai T Statistics. sejumlah $2.370 \geq 1.967$ ataupun dengan nilai P sejumlah $0.018 \leq 0.05$, mengindikasikan bahwa dinyatakan hipotesis nol tidak diterima dan selanjutnya hipotesis alternatif bisa diterima. Oleh karena itu dalam penelitian ini H3 dapat diterima dan bisa diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi secara mempunyai dampak positif dan juga signifikan bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu demikian hipotesis 3 **supported**.

4.3. Diskusi

4.3.1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan bukti empiris, hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi kinerja karyawan positif dan signifikan didukung secara statistik. Nilai original sample 0,263 memiliki probabilitas positif 0,030 yang signifikan. Selain kompensasi, ada juga kinerja karyawan yang dapat dirugikan. Studi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan diperlakukan sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mereka lakukan, ini termasuk menyadari apa yang diharapkan dari mereka dalam kaitannya dengan proses kerja, dan ketika karyawan diperlakukan sesuai dengan apa yang diharapkan dari mereka. Terkait dengan proses kerja, kemungkinan besar karyawan akan mengalami ketidakpuasan dan diperlakukan dengan cara yang minimal, yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Studi berikut yang dilakukan oleh Fauzan & Sary (2020), memasukkan hal ini. Ekhsan. Menurut Kirana & Pradipta (2021), kompensasi memiliki dampak positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan statistik empiris, hipotesis yang mengidentifikasi perbedaan positif dan signifikan antara kompetensi karyawan dan kinerja keahlian Nilai original sample 0.390 memiliki probabilitas positif sebesar 0,013 yang signifikan. Selain daya saing yang ada, kinerja karyawan yang ada juga signifikan. Menurut penelitian, seseorang dapat lebih mungkin untuk dapat memilih dari berbagai permasalahan yang digunakan dalam proses memperoleh cepat karena fakta bahwa ada sejumlah karakteristik pribadi yang mirip dengan individu. Kondisi yang digunakan untuk meningkatkan kesehatan karyawan dapat menghasilkan tingkat kompetensi yang jauh lebih tinggi. Masalah ini diselesaikan dengan masalah sebelumnya yang dilakukan (Faladhin & Martina, 2020; Hartati, 2020; Renyut et al., 2017) menunjukkan mengenai kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hidup.

4.3.3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Analisis statistik menggunakan rata-rata sampel 0,392 mengungkapkan hipotesis positif dengan probabilitas 0,018 yang signifikan baik untuk organisasi bisnis maupun karyawan. Selain organisasi itu sendiri, kinerja karyawan yang akan datang juga sangat penting. Studi menunjukkan bahwa dalam rangka agar berhasil, seseorang harus terlebih dahulu membangun dan memelihara hubungan dengan orang lain agar berhasil, kemudian mengatur pengalaman orang lain dengan cara yang konsisten, dan terakhir, menunjukkan kurangnya sikap ramah dalam proses pergaulan. Ini memastikan bahwa hasil yang sukses dapat dicapai dengan cara yang lebih unggul dari organisasi itu sendiri, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan keberhasilan orang tersebut. Menurut Maamari & Saheb (2018), temuan ini berasal dari studi; Maryani et al., Hakim, 2020, yang mendeskripsikan bahwa organisasi berdampak positif dan juga signifikan terhadap kualitas hidup.

5. KESIMPULAN

Pengujian hipotesis yang telah diterapkan melalui statistik berkaitan dampak tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen membuahkan pernyataan yang dapat dibuat kesimpulan di bawah ini:

1. Kompensasi ditemukan berdampak positif dan signifikan berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan ini, kesimpulan tersebut berpedoman pada nilai original sample $0.263 \geq 1.967$, ataupun pada nilai P Value sebesar $0.030 \leq 0.05$. Hal ini menyakinkan bahwa kompensasi semakin baik, menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Kompetensi ditemukan berdampak positif dan signifikan berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan ini, kesimpulan tersebut berpedoman pada nilai original sample sebesar $0.390 \geq 1.967$, ataupun nilai P Value sebesar $0.013 \leq 0.05$. Hal ini menyakinkan bahwa kompetensi semakin tinggi, menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Selanjutnya budaya organisasi ditemukan berdampak positif dan juga signifikan berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan ini, kesimpulan tersebut berdasarkan nilai original sample sebesar $0.392 \geq 1.967$, ataupun nilai P Value sebesar $0.018 \leq 0.05$. Hal ini menyakinkan bahwa budaya organisasi semakin baik, menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Implementasi di tingkat manajerial adalah akibat dari masalah ini. Probabilitas keberhasilan dapat ditentukan oleh kemampuan manajemen untuk mempertahankan tingkat aktivitas yang konstan untuk mencapai kinerja karyawan. Sebagai akibat dari koefisien organisasi, terdapat berbagai faktor yang signifikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dari perspektif organisasi bisnis, ini adalah faktor kunci dalam memastikan keberhasilan dalam proses pendirian organisasi bisnis.

Ada berbagai macam kompetensi. Dalam mencapai kompetensi karyawan, dominasi kinerja kompetensi karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pertama adalah kompensasi variabel. kompensasi bagi karyawan, gaji merupakan faktor yang harus diperhitungkan oleh pemberi kerja agar dapat diberikan kepada karyawan yang tidak mampu memenuhi persyaratan yang mengakibatkan kinerja terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. H. (2017). The effect of competency, motivation, and Organizational culture on the employee performance at the jayakarta hotel, bandung, Indonesia. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 2(1), 120–130.
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244.
- Boyatzis, R. E. (1991). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Chapman, J., & Wahlers, R. (1999). A revision and empirical test of the extended price-perceived quality model. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7(3), 53–64.
- Chiou, H., Lee, Y., & Purnomo, S. H. (2010). The Influences Transfer of Training on Relationship between Knowledge Characteristic of Work Design Model and Outcomes. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 1(2), 116–123.
- Dubois, D. (1996). *The Executive Guide to Competency-Based Performance Improvement*. United States: HRD Press Harvest.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Faladhin, J., & Martina, D. (2020). Customers' First Impression of a Brand and Its Relation to Their Shopping Experiences. *Atlantis Press SARL*, 409(SoRes 2019), 347–352. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200225.073>

- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01).
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937.
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185–194.
- Harahap, T. K., Sos, S., & Hasibuan, M. S. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media Group.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hatane, S. E. (2015). Employee satisfaction and performance as intervening variables of learning organization on financial performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 619–628.
- Kessler, R. (2008). *Competency-based performance reviews: How to perform employee evaluations the Fortune 500 way*. Red Wheel/Weiser.
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285–297.
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Makwana, A. D., & Patange, G. S. (2022). Strategic implementation of 5S and its effect on productivity of plastic machinery manufacturing company. *Australian Journal of Mechanical Engineering*, 20(1), 111–120.
- Manulang, H. (2011). Peranan sektor baja dalam perekonomian Indonesia. *Buletin Ilmiah Litbang Perdagangan*, 5(1), 22–46.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, 20(2), 29–37.
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22–32.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168.
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581.
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*.

- Palan, R. (2007). Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan DayaSaing Organisasi. *Edisi Terjemahan. Jakarta: PPM. Anggota IKAPI. Peraturan Pemerintah (PP) No, 37.*
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management.*
- Prasetyo, P. E. (2010). Struktur dan Kinerja Industri Besi dan Baja Indonesia tidak sekuat dan sekokoh namanya. *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan, 3(1).*
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis), 2(2).*
- Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017). *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior.* Pearson South Africa.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 4(3).*
- Setiawati, C. I., & Ahdiyawati, S. I. (2021). Kompetensi Kewirausahaan Para Knitting Entrepreneur Terhadap Kinerja Usaha (Kasus pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung). *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6(1), 25-40.*
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. *International Journal of Law and Management.*
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies.*
- Suherman, I., & Saleh, R. (2018). Analisis rantai nilai besi baja di Indonesia. *Jurnal Teknologi Mineral Dan Batubara, 14(3), 233-252.*
- Suwarto, F. X., & Koeshartono, D. (2009). Budaya Organisasi: kajian konsep dan implementasi. *Yogyakarta: Universitas Atmajaya.*
- Suwatno, P. D. H. (2018). *MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS (donny J. Priansa (ed.); 6th ed.). CV Alfabeta.*
- Titioaka, B. M., & Siahainenia, A. J. D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 6(2).*
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (5th ed.). Rajawali Pers.*
- Wibowo, W. (2017). *MANAJEMEN KINERJA. IV.* Jakarta.
- Wirawan, B. (2007). Iklim organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. *Jakarta: Salemba Empat.*