

## KINERJA KARYAWAN: PERAN KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI

Asmawiyah<sup>1</sup>, Lasty Agustuty<sup>2</sup>, Afriyani<sup>3</sup>, Nurfatwa Andriani Yasin<sup>4</sup>

STIE Tri Dharma Nusantara<sup>1</sup>, STIE Tri Dharma Nusantara<sup>2</sup>, STIE Tri Dharma Nusantara<sup>3</sup>,

STIE Tri Dharma Nusantara<sup>4</sup>

pos-el: [asmawiyah49@gmail.com](mailto:asmawiyah49@gmail.com), [lastyagustuty@gmail.com](mailto:lastyagustuty@gmail.com), [afriyani.ilyas01@gmail.com](mailto:afriyani.ilyas01@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nurfatwa7@gmail.com](mailto:nurfatwa7@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung, merupakan kunci dalam menjalankan operasional dan menjaga kelangsungan organisasi. Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel penelitian mencakup semua karyawan sebanyak 50 responden. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *partial least square* (PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan budaya organisasi secara positif dan signifikan.

**Kata kunci :** *Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja*

### ABSTRACT

*This study aims to identify how competency and organizational culture affect employee performance. Improving the quality of human resources through increasing competency and creating a supportive organizational culture is the key to running operations and maintaining organizational continuity. The approach to this study is to use quantitative data collected through questionnaires. The research sample includes all employees as many as 50 respondents. Data processing techniques using the SEM method based on partial least square (PLS). The findings of the study indicate that employee performance is influenced by competency and organizational culture positively and significantly.*

**Keywords:** *Competency, Organizational Culture, Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, dunia bisnis dihadapkan pada tingkat persaingan yang semakin dinamis dan kompleks. Untuk dapat bertahan dan berkembang, perusahaan perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya efisien, tetapi juga adaptif terhadap berbagai perubahan lingkungan (Agustian et al., 2023). Sumber daya manusia dengan kinerja tinggi menjadi aset strategis yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Kereska,

2023).

Perusahaan perlu mengimplementasikan perubahan dalam struktur organisasinya agar dapat mempertahankan daya saingnya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. (Abdulwase et al., 2021). Oleh karena itu perusahaan dituntut melakukan perkembangan dari segi keterampilan yang terkait dengan penggunaan teknologi untuk menciptakan peluang bisnis di berbagai sektor (Alasaf et al., 2020). Dalam hal ini, untuk menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan

berkompeten (Garaika & Margahana, 2019; Masud et al., 2022).

PT. Firman Mulya Jaya Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi pembangunan dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah, jaringan tegangan rendah, serta instalasi pemanfaatan tegangan rendah. Perusahaan menempatkan karyawan sebagai aset utama dalam menjalankan operasionalnya. Namun saat ini, perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait kompetensi karyawan dan budaya organisasi. Sebagian karyawan dinilai belum memiliki kompetensi teknis maupun soft skills yang memadai, sehingga mempengaruhi konsistensi kualitas kerja dan efisiensi operasional.

Selain itu, lemahnya pembentukan budaya organisasi menyebabkan penerapan nilai-nilai kerja, termasuk kedisiplinan, belum berjalan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, kurang mematuhi peraturan, serta menunjukkan tingkat kesadaran yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional.

Permasalahan tersebut menegaskan pentingnya kompetensi dan budaya organisasi sebagai fondasi kinerja perusahaan. Kompetensi yang tepat memastikan karyawan mampu bekerja sesuai standar dan mencapai target, sedangkan budaya organisasi yang positif membentuk perilaku kerja yang produktif, meningkatkan loyalitas, serta mendukung lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penguatan kompetensi dan budaya organisasi menjadi langkah strategis bagi PT. Firman Mulya Jaya untuk meningkatkan daya saing dan kualitas layanan.

Meskipun perusahaan berinvestasi dalam program pengembangan kompetensi karyawan, hasil yang diharapkan seringkali tidak tercapai. Hal

ini disebabkan oleh masih kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor budaya organisasi yang mendukung penerapan kompetensi yang telah dikembangkan. Budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menghambat aplikasi kompetensi baru, menurunkan semangat kerja, dan menghambat produktivitas. Selain itu, perusahaan yang belum sepenuhnya memahami bagaimana cara mengintegrasikan peran kompetensi dengan budaya organisasi secara efektif

Permasalahan yang terjadi pada penelitian sebelumnya (Mulia, & Saputra, 2021) bahwa masih terdapat ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan dan kurangnya keselarasan antara kompetensi individu dan tujuan organisasi (Firmansyah & Nugrohoseno, 2022; Priatna, Rosmajudi, & Rahmat, 2024), serta budaya organisasi yang tidak selaras dengan visi dan misi perusahaan yang menghambat pencapaian dalam tujuan strategis (Nugraha, 2023; Khotimah, 2024).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal perusahaan, di antaranya kompetensi dan budaya organisasi. Kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi hal yang penting untuk bersaing dalam mencapai visi organisasi (Otoo, 2019). Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki individu sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif serta sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Adanya kompetensi yang dimiliki karyawan, sangat bermanfaat dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja (Haris & Usman, 2023). Kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas hasil kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan adaptasi

karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis.

Manajemen kompetensi harus dijalankan secara optimal agar sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki oleh individu (Hidayati, 2022; Wildan, 2022). Pentingnya menempatkan individu yang memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya adalah kunci kesuksesan dalam mengelola kompetensi tenaga kerja dalam suatu organisasi (Manullang et al., 2020; Putri, 2022). Pengelolaan kompetensi yang efektif dan efisien dapat dicapai jika organisasi mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan mengadopsi peraturan-peraturan terkait untuk mencapai hasil yang optimal (Ezzaouia & Bulchand-Gidumal, 2020; Heslina & Syahrini, 2021).

Peningkatan kinerja juga tergantung pada budaya organisasi dalam kemajuan perusahaan (Munandar et al., 2020; Paais & Pattiruhu, 2020). Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam mempengaruhi bagaimana sebuah perusahaan menanggapi situasi di lingkungan eksternalnya (Adeinat & Abdulfatah, 2019; González-Rodríguez et al., 2019). Budaya organisasi menciptakan sebuah struktur yang mengatur perilaku dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Budaya organisasi juga merupakan karakteristik yang membedakan suatu perusahaan dengan yang lainnya (Azeem et al., 2021). Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai sistem nilai yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan (Siswadhi & Yelnim, 2023).

Beberapa peneliti telah melakukan studi tentang kompetensi diantaranya (Darmawan, 2022; Ilham, 2022) menyatakan bahwa

ketika karyawan memiliki keterampilan dan pengalaman maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan penelitian (Krisnawati & Bagia, 2021) bahwa kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Namun berbeda dengan (Sumina, 2024) bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh kompetensi.

Penelitian tentang budaya organisasi, seperti yang dilakukan oleh (Haris & Usman, 2023) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat dan positif budaya organisasi yang terbentuk, semakin besar pula peningkatan kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Meryati et al., 2020; Shielpati & Firmansyah, 2018) yang mengatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berdampak positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi, maka kinerja juga semakin meningkat. Namun, lain halnya penelitian (Andriprianto & Maridjo, 2022) bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa efek budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ternyata tidak mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk melakukan peninjauan ulang terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan budaya organisasi dengan menggunakan analisis data dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peranan kompetensi dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengacu pada kajian teori dan latar belakang penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 2. METODE PENELITIAN

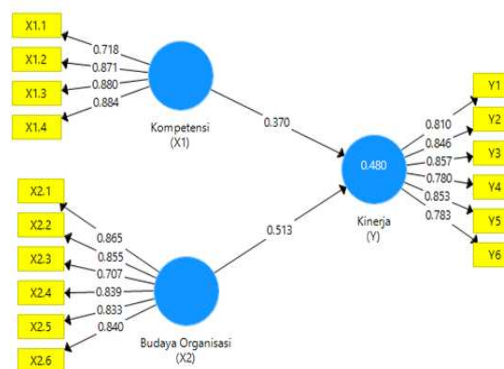
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan pendekatan ilmiah yang fokus pada fenomena yang dapat diamati secara nyata serta mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel yang terdiri dari 50 responden yang bekerja di PT. Firman Mulya Jaya Makassar. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *partial least square* (PLS) yang dilakukan dengan dua tahap yaitu tahap *outer model* dan *inner model*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen meliputi kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan variabel endogen adalah kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dan diterapkan dalam organisasi, yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan berperilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengujian validitas dan reabilitas (*Outer Model*) ukuran konvergensi digunakan untuk menilai sejauh mana setiap item pertanyaan mengukur dimensi variabel yang sama. Menurut panduan yang diberikan oleh (Hair et al., 2017), parameter loading factor yang melebihi nilai 0,7 dianggap sebagai tanda bahwa validitas konvergen telah terpenuhi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai yang melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut dapat dianggap valid.



Gambar 1. Model Konstruksi

Berdasarkan model konstruk pada gambar, hasil pengujian validitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

| Variabel          | Indikator | Loading Factor | Keterangan |
|-------------------|-----------|----------------|------------|
| Kompetensi        | X1.1      | 0.718          | Valid      |
|                   | X1.2      | 0.871          | Valid      |
|                   | X1.3      | 0.880          | Valid      |
|                   | X1.4      | 0.884          | Valid      |
| Budaya Organisasi | X2.1      | 0.865          | Valid      |
|                   | X2.2      | 0.855          | Valid      |
|                   | X2.3      | 0.707          | Valid      |
|                   | X2.4      | 0.839          | Valid      |
|                   | X2.5      | 0.833          | Valid      |
|                   | X2.6      | 0.840          | Valid      |
| Kinerja           | Y1        | 0.810          | Valid      |

|    |       |       |
|----|-------|-------|
| Y2 | 0.846 | Valid |
| Y3 | 0.857 | Valid |
| Y4 | 0.780 | Valid |
| Y5 | 0.853 | Valid |
| Y6 | 0.783 | Valid |

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Dalam mengukur validitas diskriminatif, dapat menggunakan metode AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk atau variabel laten dalam model. Validitas diskriminatif lebih baik jika nilai akar kuadrat AVE (*Average Variance Extracted*) lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model tersebut

**Tabel 2. Nilai Outer Loading**

| Variabel             | AVE<br>(Average<br>Variance<br>Extracted) | Keterangan |
|----------------------|---|------------|
| Kompetensi           | 0.707                                     | Valid      |
| Budaya<br>Organisasi | 0.681                                     | Valid      |
| Kinerja              | 0.676                                     | Valid      |

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

**Tabel 3. Nilai Cross Loading Factor**

| Item | Kompetensi | Budaya<br>Organisasi | Kinerja |
|------|------------|----------------------|---------|
| X1.1 | 0.718      | 0.185                | 0.267   |
| X1.2 | 0.871      | 0.171                | 0.386   |
| X1.3 | 0.880      | 0.115                | 0.382   |
| X1.4 | 0.884      | 0.231                | 0.515   |
| X2.1 | 0.179      | 0.865                | 0.558   |
| X2.2 | 0.165      | 0.855                | 0.579   |
| X2.3 | 0.156      | 0.707                | 0.247   |
| X2.4 | 0.166      | 0.839                | 0.521   |
| X2.5 | 0.198      | 0.833                | 0.463   |
| X2.6 | 0.188      | 0.840                | 0.435   |
| Y1   | 0.338      | 0.487                | 0.810   |
| Y2   | 0.354      | 0.520                | 0.846   |
| Y3   | 0.148      | 0.573                | 0.857   |
| Y4   | 0.291      | 0.607                | 0.780   |
| Y5   | 0.520      | 0.420                | 0.853   |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| Y6 | 0.668 | 0.310 | 0.783 |
|----|-------|-------|-------|

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Dalam analisis validitas diskriminan, data dari tabel di analisis dengan dua kriteria utama. Pertama, kita memeriksa apakah nilai akar parameter *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Kedua, kita juga memeriksa apakah parameter cross loading memiliki nilai lebih dari 0,7. Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki validitas yang memadai.

### Composite Reliability

Setelah pengujian validitas konstruk dilakukan, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas konstruk menggunakan *Composite Reliability* (CR) pada indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk. Penggunaan CR bertujuan untuk menilai sejauh mana konstruk tersebut memiliki tingkat keandalan yang memadai. Konstruk dianggap dapat diandalkan jika nilai CR melebihi 0,6. Meskipun menurut penelitian oleh (Hair et al, 2017), nilai CR sebaiknya lebih dari 0,7, namun nilai 0,6 masih dapat diterima.

**Tabel 4. Nilai Composite Reliability**

| Variabel             | Composite<br>Reliability | Keterangan |
|----------------------|--------------------------|------------|
| Kompetensi           | 0.906                    | Reliabel   |
| Budaya<br>Organisasi | 0.927                    | Reliabel   |
| Kinerja              | 0.264                    | Reliabel   |

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabilitas komposit menunjukkan nilai > 0,6 yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel

### Cronbach Alpha

Pengujian reliabilitas dengan mengacu pada reliabilitas komposit di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha*. Sebuah variabel dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *Cronbach's alpha*-nya  $> 0,7$ . Berikut adalah nilai-nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel.

**Tabel 5. Nilai Cronbach Alpha**

| Variabel                 | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------|------------|
| <b>Kompetensi</b>        | 0.863            | Reliabel   |
| <b>Budaya Organisasi</b> | 0.908            | Reliabel   |
| <b>Kinerja</b>           | 0.904            | Reliabel   |

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Dari Tabel 5, dapat diamati bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi persyaratan nilai Cronbach's alpha, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hasil uji R Square ditunjukkan pada tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6. Nilai R-Square**

| Variabel   | Nilai R-square | Keterangan |
|--|----------------|------------|
| <b>Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja</b> | 0.480          | Moderate   |

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa kompetensi dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja dengan nilai R-Square sebesar 0,480. Hal ini menunjukkan

bahwa 48% kinerja dapat dijelaskan oleh kedua konstruk eksogen tersebut, sedangkan 52% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai R-Square yang berada pada kisaran 0,33 hingga 0,67 mengindikasikan bahwa kontribusi kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja berada pada kategori sedang.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan data penelitian. Proses ini bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik. Berikut tabel hasil hipotesis:

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel                           | T statistics | P values | Keterangan |
|------------------------------------|--------------|----------|------------|
| <b>Kompetensi → Kinerja</b>        | 3.607        | 0.000    | Signifikan |
| <b>Budaya Organisasi → Kinerja</b> | 4.373        | 0.000    | Signifikan |

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa kedua variabel eksogen, yaitu budaya organisasi dan kompetensi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistics kompetensi sebesar 3,607 dan budaya organisasi sebesar 4,373, yang keduanya lebih besar dari nilai T-tabel 1,677, serta nilai P-values masing-masing sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap kerja yang dimiliki individu, baik dalam aspek teknis, sosial, maupun kognitif yang terkait dengan tugas yang dijalankan. Tingkat kompetensi yang memadai menjadi landasan penting dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, mereka mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Karyawan dengan kompetensi yang baik dapat menangani tugas dengan lebih efisien, membuat keputusan yang tepat, serta menghadapi berbagai tantangan kerja dengan percaya diri. Selain itu, kompetensi yang kuat juga meningkatkan rasa mampu dalam diri karyawan, sehingga memicu motivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian (Haris & Usman, 2023) menyatakan bahwa jika organisasi memiliki karyawan yang berkompetensi dalam bidang pekerjaan yang dilakukan maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian (Asmawiyah et al., 2024; Krisnawati & Bagia, 2021; Mukhtar et al., 2021) menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki keterampilan dan pengalaman maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kombinasi dari indikator yang dimiliki dapat meningkatkan performa serta mampu memberikan kontribusi yang baik bagi

kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hubungan ini menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen dan pengembangan organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, keyakinan, dan praktik kerja yang membentuk pola perilaku serta interaksi individu di dalam lingkungan kerja. Budaya yang kuat memiliki pengaruh besar terhadap perilaku karyawan, karena nilai dan norma yang diterapkan akan menentukan cara mereka berkomunikasi, bekerja sama, dan menjalankan tugas. Apabila budaya organisasi mendukung kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama, maka karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih efektif.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya yang kuat maka dapat mempengaruhi cara karyawan berpikir dan berperilaku serta mendukung dalam memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari perusahaan sehingga mampu menjadi keunggulan bagi organisasi. Hasil penelitian ini di dukung oleh (Fitriani et al., 2022) bahwa adanya budaya organisasi yang baik yang terdapat pada perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Begitupun penelitian (Meryati et al., 2020; Shielpati & Firmansyah, 2018; Imansach & Kodrat, 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini di sebabkan karena dengan memiliki budaya yang kuat dalam organisasi maka memungkinkan karyawan untuk

meningkatkan efektivitas kinerjanya.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dan budaya organisasi keduanya memiliki peran penting dalam membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi memberikan dasar keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi, sementara budaya organisasi memengaruhi perilaku, motivasi, keterlibatan, dan sikap karyawan dalam konteks yang lebih luas. Kombinasi yang baik antara kompetensi yang sesuai dan budaya organisasi yang positif dapat menghasilkan kinerja yang kuat dan berkelanjutan.

Organisasi yang memahami pentingnya mengintegrasikan kompetensi yang tepat dengan budaya yang mendukung nilai-nilai, kerjasama, inovasi, dan partisipasi karyawan akan lebih cenderung mencapai kesuksesan jangka panjang, menarik bakat terbaik, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Maka dari itu, manajemen yang bijak harus berfokus pada kedua aspek ini untuk mencapai kinerja optimal dalam konteks organisasi mereka.

Meskipun penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas dan objek penelitian yang hanya berfokus pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu,

penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan karakteristik sampel, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan atau metode penelitian yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memperkuat temuan penelitian.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwase, R., Ahmed, F., Nasr, F., Abdulwase, A., Alyousofi, A., & Yan, S. (2021). *The role of business strategy to create a competitive advantage in the organization*. Open Access Journal of Science, 4(4), 135–138.
- Adeinat, I. M., & Abdulfatah, F. H. (2019). *Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university*. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 49(1), 35–53.
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117.
- Alassaf, D., Dabić, M., Shifrer, D., & Daim, T. (2020). *The Impact of Open-Border Organization Culture And Employees' Knowledge, Attitudes, And Rewards With Regards To Open Innovation: An Empirical Study*. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2273–2297.
- Andriprianto, & Maridjo. (2022).



- Pengaruh Employee Engagement, Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio, 14(1), 62–72.
- Asmawiyah, A., Kurniawan, I., & Basri, S. K. (2024). Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 461–466.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). *Expanding Competitive Advantage through Organizational Culture, Knowledge Sharing and Organizational Innovation.* Technology in Society, 66(June), 101635.
- Darmawan, D. (2022). *Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Satyagraha, 5(1), 18–29.
- Ezzaouia, I., & Bulchand-Gidumal, J. (2020). *Factors Influencing The Adoption Of Information Technology In The Hotel Industry. An Analysis In A Developing Country.* Tourism Management Perspectives, 34(March), 100675.
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(2), 981–994.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya.* Jurnal Ilmu Manajemen, 893–901.
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). *Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi.* Jurnal AKTUAL, 17(2), 133.
- González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). *Hotels' Corporate Social Responsibility Practices, Organizational Culture, Firm Reputation, And Performance.* Journal of Sustainable Tourism, 27(3), 398–419.
- Haris, N., & Usman, E. (2023). *The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era.* Journal of Industrial Engineering & Management Research, 4(1), 29–40.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). *The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees.* Golden Ratio of Human Resource Management, 1(1), 01–12.
- Hidayati, N. (2022). *Human Resources Management Review on Netflix. Proceedings of the International Conference on Economics, Management and Accounting (ICEMAC 2021), 207 (Icemac 2021), 391–397.*
- Ilham, M. (2022). *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris.* Jmm Unram-Master of Management Journal, 11(1), 13–20.
- Imansach, Y. M., & Kodrat, D. S. (2021). *The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Compensation on Employee Performance at PT Baliwong Indonesia.* KnE Social Sciences, 2021, 297–305.
- Kareska, K. (2023). *Human resource management strategies for achieving competitive advantage of organizations. Strategy Models for Firm Performance Enhancement*

- eJournal, 15(20).
- Khotimah, J. (2024). *Peran Penting Budaya Organisasi dalam Kepemimpinan Suatu Perusahaan*. Jurnal Multidisiplin Inovatif, 8(4).
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 29.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jurnal Makro Manajemen, 5(2), 107–119.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). *Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Amsir Management Journal, 3(1), 42–48.
- Meryati, M., Laela, S., & Handayani, R. (2020). *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amanah Meddis Tangerang*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 17(1), 87.
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). *Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Nobel Management Review, 2(2), 283–291.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1(1), 1-24.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). *Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi*. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 8(1), 28.
- Nugraha, E. S. (2023). *Pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap Komitmen organisasi melalui Motivasi kerja pada Karyawan Hotel Halogen Sidoarjo*. Jurnal Ilmu Manajemen, 623-638.
- Otoo, F. N. K. (2019). *Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies*. Employee Relations, 41(5), 949–970.
- Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 577–588.
- Priatna, H., Rosmajudi, A., & Rahmat, B. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (Ukpbj) Kabupaten Pangandaran*. Indonesian Journal of Education and Humanity, 4(2), 18-25.
- Putri, N. L. A. (2022). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 3(1), 13–18.
- Shielpani, A., & Firmansyah, Y. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung)*. Jurnal Manajemen Magister, 04(02), 139–142.
- Siswadhi, F., & Yelnim. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh*.
- Wildan, A. A. (2022). *Human Resource Management: Application of Theory and Practice in Internal Organizations*. KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen, 3(1), 2022.