

## Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. MAYBANK Indonesia Cabang Juanda Jakarta

Raston Sitio<sup>1)</sup>

[rastonsitio65@gmail.com](mailto:rastonsitio65@gmail.com)

Rodeyar S Pasaribu<sup>2)</sup>

[rodeyar\\_pasaribu@yahoo.com](mailto:rodeyar_pasaribu@yahoo.com)

Parel Naibaho<sup>3)</sup>

[parelsmnaibaho@gmail.com](mailto:parelsmnaibaho@gmail.com)

Paiaman Pardede<sup>4)</sup>

[Paiaman\\_pardede@yahoo.com](mailto:Paiaman_pardede@yahoo.com)

Maurits Sipahutar<sup>5)</sup>

[Maurits\\_sipahutar08@yahoo.com](mailto:Maurits_sipahutar08@yahoo.com)

Charles V Sianipar<sup>6)</sup>

[Charles.sianipar57@gmail.com](mailto:Charles.sianipar57@gmail.com)

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Mpu Tantular

### Abstrak

Tujuan penelitian penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja karyawan PT. Maybank Cabang Juanda Jakarta. Latar belakan penelitian ini adalah adanya fenomena proses komunikasi antar sesama karyawan dan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan untuk menarik nasabah lebih banyak. Metode penelitian digunakan adalah deskriptif korelasi untuk mencari hubungan budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Maybank Indonesia cabang Juanda Jakarta yang beralamat di Jalan. Ir. H. Juanda No. 27A, Jakarta dari bulan Januari sampai bulan Maret 2022. Populasi pada penelitian ini sebanyak 160 orang yakni seluruh karyawan PT. Maybank cabang Juanda dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0.05$  maka diperoleh responden sebanyak 114. Data penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur terkait. Analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26, dengan terlebih dahulu melakukan uji-uji intrumen penelitian agar model regresi layak digunakan. Hasil Penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Juanda Jakarta

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

PT. Maybank Indonesia Tbk bagian dari grup Malayan Banking Berhad sebuah organisasi penyedia layanan keuangan terbesar di ASEAN, dan menjadi bank swasta yang terkemuka di Indonesia. Bank ini sebelumnya bernama PT. Bank Internasional Indonesia Tbk (BII). Maybank Indonesia menjadi penyedia produk dan jasa *Community Financial Services* (Perbankan Ritel dan Perbankan Non-Ritel) dan Perbankan Global, pembiayaan otomotif yaitu WOM Finance untuk kendaraan roda dua dan Maybank Finance untuk kendaraan roda empat bagi individu, kelompok atau perusahaan. Layanan dan kapasitas digital yang di sediakan Maybank Indonesia terus menerus dikembangkan melalui *mobile banking, internet banking*, dan Maybank 2U yaitu layanan yang berbasis *internet banking* dan saluran lainnya. Data perusahaan menjelaskan bahwa hingga akhir tahun 2019 Maybank Indonesia sudah memiliki 374 cabang termasuk bank syariah yang sudah tersebar di Indonesia dan di India, 21 mobil kas keliling, dan sejumlah 1.571 ATM yang merupakan ATM CDM (Cash Deposit Machine) yang terkoneksi dengan 20.000 ATM lebih. ATM yang terkoneksi dengan Maybank Indonesia yaitu tergabung dengan ATM Prima, ATM bersama, Alto, Cirrus, 3.500 ATM Maybank di Singapura, Malaysia, dan Brunei Darussalam. Pengelolaan dana simpanan yang di pegang oleh Maybank hingga akhir tahun 2019 mencapai 110,6 triliun serta total aset yang di kelola sebesar 168,1 triliun. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan fungsi antar tenaga kerja agar terwujud perilaku dalam bekerja yang lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang di ikuti tujuan pegawai dan masyarakat. Mangkunegara (2015) juga berpendapat mengenai manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan tenaga kerja, pengorganisasian tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan tenaga kerja tiap dilaksanakan kegiatan yang erat kaitannya dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan masyarakat. Dalam menjaga budaya kerja yang unggul, manajemen PT. Maybank, selalu menerapkan standard baku pada seluruh karyawan agar pelayanan tetap baik. Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi apapun bentuk dan jenis organisasinya Huntington (dalam Zebua, 2015). Budaya organisasi yang baik didukung kompetensi karyawan yang unggul dalam berkerja menjadikan PT. Maybank dicintai oleh nasabahnya. Menurut Sutrisno (2015), kompetensi diartikan sebagai ilmu yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga berperilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan baik. Budaya organisasi dan kompetensi kerja bagian dari manajemen yang merupakan ilmu dasar dalam mengelola dan menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur seluruh tatanan yang terdapat diperusahaan untuk mencapai tujuan. Dibawah terdapat data karyawan PT. Maybank cabang Juanda yang menggambarkan strata pendidikan dan bidang yang kerjakan mulai tahun 2016 sampai 2018

Tabel 1. Keadaan pegawai di PT. Maybank Indonesia Tbk Branch Juanda Jakarta

Bidang	Tahun 2016				Tahun 2017				Tahun 2018			
	SLTA	D3	S1	S2	SLTA	D3	S1	S2	SLTA	D3	S1	S2
Oprasional	13	17	23	5	9	19	27	5	7	19	29	5
Marketing Funding	12	13	25	5	7	15	20	5	5	14	25	5
Marketing Lending	10	7	27	3	8	11	31	3	4	9	35	3
<b>Jumlah</b>	35	37	75	13	24	45	78	13	16	42	89	13

Sumber: Maybank Indonesia Tbk cabang Juanda Jakarta, 2021

Dari tabel 1. terlihat pada tahun 2016 karyawan berpendidikan SMA, sebanyak 35 orang, D3 37 orang, S1 75 orang, S2 sebanyak 13 orang. Pada tahun 2017 SMA 24 orang, D3 45 orang, S1 78 orang dan S2 13 orang. Pada tahun 2018 SMA 7 orang, D3 42 orang, S1 89 orang dan S2 13 orang.

Dari pengamatan penulis terkait budaya organisasi, dan kompetensi kerja diduga kurang baik karena sering lama menyelesaikan berkas nasabah, serta sering mangkir. Berdasarkan hal diatas, peneliti ingin membuktikan dugaan diatas dengan melakukan penelitian yang Budaya Organisasi, Kompetensi kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Indonesia Cabang Juanda Jakarta.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia Tbk Branch Juanda Jakarta secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia Tbk Branch Juanda Jakarta secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia Tbk Branch Juanda Jakarta secara parsial?

### **LANDASAN TEORI**

#### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai, norma dan pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Greebeg dan Baron, 2015). Karena menyangkut nilai maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan Sunarto (2016), Istilah "budaya organisasi" mengacu pada pandangan, sikap, dan nilai bersama yang ada di dalam suatu perusahaan. Menurut sudut pandang tersebut di atas, nilai budaya organisasi berupa keyakinan yang dimiliki pegawai tentang berperilaku dalam perusahaan. Sedangkan norma adalah standar tidak tertulis yang menjadi pedoman bagaimana orang harus bertindak. Budaya organisasi menurut Drucker (2018) adalah pokok permasalahan eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kumpulan, kemudian diteruskan kepada pegawai untuk dimahami. Budaya organisasi, menurut Budiono dkk. (2016), ditentukan oleh nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi, serta norma kepercayaan dan pemahaman yang dianut oleh anggota organisasi.

Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbin dan Judge (2016), terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi. 1. Karyawan yang fokus untuk menjadi inovatif dan mengambil peluang akan dihargai. Karyawan diharapkan untuk menampilkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail di area ini. 3. Penekanan pada luaran ketimbang prosedur dan proses yang digunakan untuk memperolehnya disebut sebagai orientasi hasil. 4. Orientasi orang, 5. Aktivitas kerja diatur dalam tim ketimbang. 6. Lebih agresif dan kompetitif, 7. stabilitas. Menurut Robert

dalam Tika (2015), jenis-jenis budaya organisasi yakni, 1. Budaya rasional, 2. Budaya ideologis, 3. Budaya konsensus, 4. Budaya heirarkis.

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi kerja adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka standar kompetensi karyawan adalah suatu pernyataan tentang kinerja yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi seorang karyawan sehingga layak disebut kompeten.

Terdapat dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. Walau perbedaan arti kedua istilah tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masih sering dipertukarkan, yang menyebabkan setiap orang memiliki pengertian yang berbeda-beda. Umumnya orang menggunakan istilah kompetensi dan sejenisnya menciptakan pengertian sesuai dengan kepentingannya. Kompetensi (*competence*), model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi kerja merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisannya.

Perbedaan makna tersebut berasal dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang mendefinisikan dan membentuk konsep serta menetapkan model bagi yang akan menggunakan kompetensi. Scale dalam Sutrisno (2015) mengemukakan kompetensi kerja berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2016) menyebutkan kompetensi kerja mendasari karakteristik dari suatu individu terkait pada hasil pekerjaannya. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kompetensi kerja dalam organisasi publik maupun seseorang diperlukan untuk menjawab tuntutan perusahaan, perubahan dan perkembangan yang cepat, kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau sifat yang terkait dengan kualitas kinerja suatu pekerjaan, disebut sebagai kompetensi kerja. Kompetensi kerja, menurut Mulyasa dalam Sutrisno (2016), merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direpresentasikan dalam kebiasaan berperilaku dan bertindak. Danim (2015) mengemukakan kompetensi sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan nilai dasar yang direpresentasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi kerja juga dicirikan sebagai cerminan pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang, serta penempatan kerjanya, sesuai dengan persyaratan kinerja di tempat kerja. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, kata kompetensi bersumber kepada atribut/karakteristik seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya. (Veitzhal, 2016).

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Untuk dapat kinerja yang baik, maka dikukur dengan kualitas dan

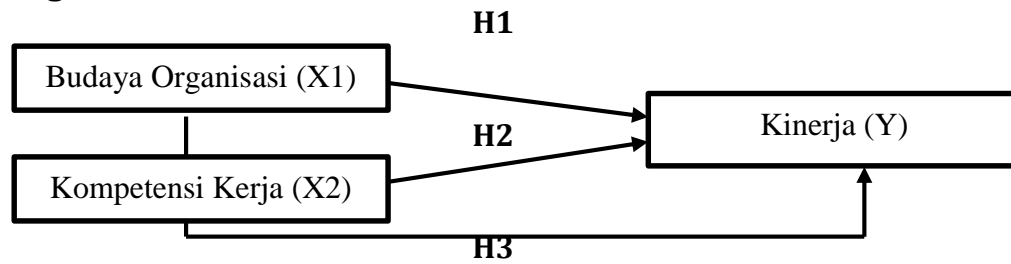
kuantitas hasil kerja. Pencapaian hasil kerja melebihi dari target yang dirumuskan bersama dalam kurun waktu tertentu disebut kinerja (Rivai dan Mulyadi, 2016). Kusriyanto dalam Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja sebuah perbandingan hasil yang dicapai seseorang dengan rata pegawai dengan ukuran perjam. Hasil dari usaha total seorang pegawai dalam kuantitas dan kualitas dalam mencapai tujuan perusahaan disebut kinerja. Tolak ukur hasil kerja digunakan untuk menilai karakteristik kinerja. Kinerja individu dalam suatu perusahaan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Akibatnya, kekompakan organisasi berdampak pada pencapaian individu dan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016), tanpa tingkat kinerja yang tinggi di semua tingkat bisnis, mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi menjadi sangat menantang. Agar kesuksesan perusahaan yang sebenarnya adalah pencapaian gabungan dari individu-individu, sangat penting untuk mengetahui seberapa baik pencapaian yang telah dicapai dalam hal pencapaian.

Karyawan tidak hanya perlu informasi untuk dapat membuka promosi dalam hal penentuan kompensasi bagi perusahaan, tetapi juga bagaimana organisasi dapat mendorong dan mengembangkan karyawan agar dapat menghindari dan penurunan kinerja. Kinerja karyawan memerlukan evaluasi untuk memberikan kesempatan yang layak bagi karyawan untuk tetap berada di atas rencana mereka dalam hal kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman. Melalui kinerja, perusahaan dapat menetapkan kompensasi, memberikan promosi, dan memantau perilaku karyawan. Karyawan diukur dengan menggunakan indikator kinerja sebagai ukuran kerja. Menurut Mangkunegara (2016), indikator kinerja meliputi: 1. Kualitas kerja, atau seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang perlu dilakukan; 2. Kepuasan kerja, atau seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya; 3. Kepuasan kerja, atau seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya; 4. Kepuasan kerja, atau seberapa puas seorang karyawan dengan 2. Kuantitas kerja, yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu shift.

Terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh 1. Sriekaningsih dan Setyadi (2015), *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia* dengan analisis structural equation model yang menunjukkan motivasi, kompetensi dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja dosen di universitas kalimantan timur. 2. Rantesalu et.,al (2016), *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment* dengan analisis structural equation model dan hasil penelitian kompetensi dan budaya organisasi memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, sementara motivasi terhadap kinerja karyawan Institut Diklat Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan 3. Rosmaini dan Tanjung (2018), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* dengan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hasil kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai pengaruh yang positif yang tidak signifikan 4. Adam dan Kamase (2019) *The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance* dengan analisis structural equation model menghasilkan kompetensi dan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Provinsi Gorontalo mempunyai pengaruh positif tidak signifikan sedangkan motivasi dan kinerja

karyawan di Dinas Pekerjaan Provinsi Gorontalo berpengaruh positif signifikan.

**Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis (hipotesis) adalah suatu klaim yang diajukan untuk dibuktikan kebenarannya. Rumusan yang diajukan diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilakukan berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir di PT. Maybank Indonesia Tbk cabang Juanda Jakarta yaitu:

H0<sub>1</sub>: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H0<sub>2</sub>: Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif korelasi untuk mengetahui hubungan dan pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank cabang Juanda Jakarta. (Ghozali, 2016). Penelitian ini dilakukan pada PT. Maybank Indonesia Tbk cabang Juanda Jakarta yang beralamat di Jalan. Ir. H. Juanda No. 27A, Jakarta selama periode waktu bulan September 2021 – Maret 2022. Populasi pada penelitian ini sebanyak 160 orang yakni seluruh karyawan PT. Maybank cabang Juanda dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0.05$  maka diperoleh responden sebanyak 114.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Rumus penentuan sample penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,05)^2} = \frac{160}{1 + 160(0,0025)} = \frac{160}{1 + 0,4} = \frac{160}{1,4} = 114,2$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian, kesalahan, penempatan sampel

**Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden dan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur terkait dengan topik penelitian ini.

### Uji Validitas

Uji validitas akan dilaksanakan untuk mengetahui validnya sebuah pertanyaan dengan dasar pengambilan keputusan : Santoso (2015)

1. Bila  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item pertanyaan valid.
2. Bila  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  maka item pertanyaan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabelitasnya suatu alat ukur (Notoadmojo, 2015). Uji alpha cronbach digunakan untuk mengetahui reliabilitas lebih dari dua jawaban yang berbeda, dan nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimum yang diijinkan. Rumus korelasi product moment digunakan untuk menghitung reliabilitas. Perhitungan reliabilitas dilakukan pada query yang sudah terbukti valid (valid). Menurut Setiadi (2015), ada banyak cara untuk menghitung ketergantungan, antara lain (1) teknik tes-tes ulang, teknik ekivalen, kombinasi keduanya, dan prosedur paralel, dan (2) metode konsisten secara internal (konsistensi internal). Konsistensi internal (konsistensi internal) merupakan metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini.

- 1) Jika nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  maka instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika nilai cronbach's alpha  $< 0,6$  maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2016), model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

#### Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ada masalah multikolinieritas jika ada korelasi. Tidak ada hubungan antara variabel bebas dalam model regresi yang baik. Berikut ini adalah beberapa metode untuk mendeteksi gejala multikolinieritas:

- 1) Meneliti koefisien korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diprediksi jika koefisien korelasinya kuat (biasanya lebih besar dari 0,90).
- 2) Meneliti variabel toleransi serta variance inflation component (VIF). VIF adalah metrik untuk menentukan seberapa dekat dua variabel independen terkait. Jika faktor VIF tidak melebihi 10 dan nilai toleransi tidak turun di bawah 0,1,

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual untuk semua data dalam model regresi linier. Uji Glejser digunakan untuk memeriksa apakah ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Tidak ada masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel bebas dan residual mutlak lebih besar dari 0,05.

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin dengan skor penilaian sebagai berikut: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. 1. Beri skor 5 untuk yang sangat setuju (SS). 2. Diberi skor 4, setuju (S). 3. Netral (N) adalah skala tiga titik. Tidak Setuju (TS) mendapat skor 2. 5. Dengan skor 1, sangat tidak setuju (STS).

## Menganalisis data

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel yang mempengaruhi. Berikut ini adalah rumus matematikanya.  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ . Informasi rinci:

$a$  = konstan; 1, 2 = koefisien variabel;  $Y$  = kinerja karyawan

$e$  = Kesalahan standar;  $X_1$  = Variabel Kompetensi;  $X_2$  = Variabel Budaya Organisasi

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Adalah metode untuk menentukan bagaimana variabel independen seperti budaya perusahaan dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Tingkat kepercayaannya adalah 95 persen ( $\alpha = 5\%$ ). Dalam uji F ini digunakan model hipotesis sebagai berikut:

- a)  $H_0: b_1, b_2 = 0$ . Kinerja PT. Maybank Juanda Cabang Jakarta tidak terpengaruh oleh budaya organisasi dan kompetensi secara bersamaan.
- b)  $H_a: b_1$  dan  $b_2$  keduanya 0. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dilakukan dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia Tbk Branch Juanda Jakarta.

$H_0: b_1 = 0$ . Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Juanda Jakarta.

$H_a: b_1 \neq 0$ . Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Juanda Jakarta.

$H_0: b_2 = 0$ . Secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Juanda Jakarta.

$H_a: b_2 \neq 0$ . Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Juanda Jakarta.

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika:  $t_{tabel} < t_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika:  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tujuan uji determinasi untuk melihat apakah kedua faktor memiliki pengaruh satu sama lain. Nilai koefisien determinasi adalah proporsi varians dalam nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan dengan berkisar dari 0 hingga 1.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Kinerja.

Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

Konstruk penilaian	Person Correlation			r tabel	Keterangan
	Kompetensi Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja		
X1.1	0,211	0,500	0,474	0,195	Valid
X1.2	0,349	0,929	0,518	0,195	Valid
X1.3	0,656	0,937	0,405	0,195	Valid
X1.4	0,656	0,315	0,583	0,195	Valid
X1.5	0,466	0,929	0,626	0,195	Valid
X1.6	0,679	0,727	0,679	0,195	Valid
X1.7	0,748	0,929	0,583	0,195	Valid
X1.8	0,827	0,492	0,340	0,195	Valid
X1.9	0,838	0,367	0,538	0,195	Valid
X1.10	0,612	0,825	0,477	0,195	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel korelasi person (r-hitung) lebih besar dari r-tabel 0,195 dengan signifikansi (0,05), maka semua dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Cronbach's alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,803	0,6	Reliable
Kompetensi Kerja (X2)	0,864	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,703	0,6	Reliable

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan nilai Cronbach's alpha variabel budaya organisasi 0,803, kompetensi kerja 0,864 dan kinerja karyawan, 0,703, diatas nilai yang dipersyaratkan yakni 0.6, dengan demikian, semua item pernyataan dalam kuesioner reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000
	Std. Deviation	2.762
Most Extreme Differences	Absolute	0.064
	Positive	0.064
	Negative	0.033
Test Statistic		0.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 5. diatas uji selanjutnya yang digunakan adalah uji kolmogorov-smirnov, diperoleh hasil output asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05

dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.997	4,991		8,013	,000		
	Budaya Organisasi	0.74	0.77	0.89	-,958	,340	,999	1,001
	Kompetensi Kerja	0.57	0.84	0.74	1,870	,064	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6. terlihat diperoleh nilai tolerance lebih besar 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10, Maka dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.997	4.991		8.013	0.000		
	Budaya Organisasi	0.74	0.77	0.89	0.958	0.340	0.999	1.001
	Kompetensi Kerja	0.57	0.84	0.74	1.870	0.640	0.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. diperoleh nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.997	4,991		8,013	,000		
	Budaya Organisasi	0.74	,077	0.89	1.870	,340	,999	1,001
	Kompetensi Kerja	0.57	,084	0.74	1,680	,064	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8. diatas dapat di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$Y = 3.997 + 0.74X_1 + 0.57X_2 + e$$

Konstanta sebesar 3.997, menyatakan bahwa jika variable independent dianggap konstan maka rata-rata budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 3.997 satuan.

Koefisien regresi Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.74 menyatakan bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.74 satuan.

Koefisien regresi Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.57 menyatakan bahwa setiap penambahan kompetensi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.57 satuan

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.997	4,991		8,013	,000		
	Budaya Organisasi	0.74	0.084	0.89	1,870	0.064	0.999	1.001
	Kompetensi Kerja	0.57	0.077	0.74	1.680	0.340	0.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengikuti uji parsial antara budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia Cabang Juanda Jakarta, Tabel 9 menunjukkan hasil koefisien pada uji-t di atas.

1) Hipotesis pertama pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja pegawai :

Ho: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 1,870 > ttabel 1,661 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,064 > 0,05 berdasarkan output. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Alhasil, di PT. Maybank Indonesia Cabang Juanda Jakarta, budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja pegawai.

2) Hipotesis kedua pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai :

Ho: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha : Kompetensi kerja tidak berpengaruh bermakna secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Variabel kompetensi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,680 t tabel 1,661 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,340 > 0,05 berdasarkan output pada tabel 9. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak . Alhasil, di PT. Maybank Indonesia Cabang Juanda Jakarta, kompetensi kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

### Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,646	2	16,823	3,165	0,00 <sup>b</sup>
	Residual	862,319	111	7,769		
	Total	895,965	113			

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

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

Nilai F taksiran sebesar 3,165, sedangkan nilai F tabel adalah  $k:n-k$  atau  $2: (81-2)$  sebesar 3,09 yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, sebagaimana terlihat pada hasil uji F pada table 10 di atas. Hal ini juga ditunjukkan dengan besarnya nilai probabilitas atau tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, yang menunjukkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.94	0.80	0.20	2.787
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui hasil dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.80 yang artinya 80%, budaya organisasi, kompetensi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80% dan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti

#### Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia Branch Juanda Jakarta

Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Maybank Jakarta Branch Juanda. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai *level of significant* yakni ( $0,064 > 0,05$ ) dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel ( $1,870 > 1,661$ ).

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia Branch Juanda Jakarta

Berdasarkan hasil output pada tabel 9, variabel kompetensi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $1.680 > t$  tabel 1,661 dan nilai signifikansi (sig.)  $0,340 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  terima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia Cabang Juanda Jakarta.

Pengaruh kompetensi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia Branch Juanda Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian simultan, diketahui bahwa variable independen (kompetensi kerja, budaya organisasi) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable dependen ( kinerja karyawan ). Terbukti dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung  $2,165 < 3,09$  dan signifikasni  $0,120 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja, dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa factor budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Juanda Jakarta

Saran.

Hendanya PT. Maybank selalu mempertahankan budaya organisasinya yang ada serta meningkatkan kompetensi karyawan agar kinerja karyawan PT. Maybak Cabang Jakarta semakin baik

## Referensi

- Adam., Kamase (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* 8(3):132-140
- Budiono *et al.* (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Bumi Medika
- Drucker,F. (2018). *Mengelola Untuk Mencapai Hasil*. Surabaya. Erlangga
- Danim (2015). Danim. S., (2015). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali,I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greebeg,J., Baron,R,A. (2015). *Perilaku Organisasi, Terjemahan*. Jakarta : Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Huntington (2015). dalam Zebua, Juneta. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Staf Rekam*. Tesis. USU.
- Mangkunegara,A,P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- \_\_\_\_\_. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyasa dalam Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka cipta.
- Rantesalu et.,al (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management* Volume 4 ~ Issue 9. ISSN (Online) : 2347-3002 pp. 08 – 14
- Rosmaini., Tanjung,H. (2018), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1)
- Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, 16th edition (2016), New Jersey, Pearson Prentice Hall. (R&J)
- Robert. (2015), dalam Ayuningtyas, Tika. *Kualitas Layanan Di Perpustakaan Umum Kota Madiun (Studi Deskriptif Tentang Kualitas Layanan Dengan Menggunakan LIBQUAL Di Perpustakaan Umum Kota Madiun)*. *Libri Net Journal*, 4 (1).<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-lnfa3ead6d9efull.pdf> ( diakses pada 28 Mei 2020)

- Rivai, V., Mulyadi.,D (2016). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Setiadi,A. (2015). Pengaruh Harga, Desain Produk, dan Citra Merek (Brand Image) Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Smartphone Lenovo (Studi Pada Pengguna Smartphone Lenovo di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau
- Scale dalam Sutrisno (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.
- Sriekaningsih dan Setyadi (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization Towards Organizational Commitment and Performance On State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. European Journal of Business and Management [www.iiste.org](http://www.iiste.org).7 (17).
- Sutrisno,E. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sutrisno,E. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sunarto (2016). Pendidikan Multikultural Dipesantren. Jurnal Pendidikan Islam. 7 (1)
- Umar, U. (2008). Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veitzhal,R. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.