

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan PT Dayaprima Dinamika Mandiri

Michels Cancerlita^{1)*}

¹⁾Fakultas Bisnis, Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾michels.cancerlita23@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Budaya Organisasi
Kompetensi
Komitmen
Efektivitas

Abstrak

Dalam konteks ini, skripsi tersebut dapat meneliti bagaimana budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen organisasi mempengaruhi efektivitas karyawan dalam organisasi tertentu. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang cara meningkatkan efektivitas karyawan dan keberhasilan organisasi melalui pengembangan budaya organisasi yang baik, peningkatan kompetensi SDM, dan meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yaitu dengan menyebarkan kuisioner dengan daftar pertanyaan yang sudah di buat serta divalidasi dengan tujuan guna mendapatkan jawaban yang lebih rinci Pada tabel IV. 65 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,816 atau 81,6% yang mengartikan bahwa pengaruh budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen organisasi terhadap efektivitas karyawan sebesar 81,6%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini. Berdasarkan pada tabel IV. 67 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 75,751 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,05). Kesimpulannya adalah nilai F hitung 75,751 F tabel 2,78 dan nilai signifikansi 0,000 (0,05). Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Karyawan (Y). Berdasarkan pada tabel IV.67 ANOVA, dapat dilihat nilai F hitung senilai F hitung 75,751 F tabel 2,78 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (0,05). Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Karyawan (Y).

I. PENDAHULUAN

Globalisasi berhubungan dengan perubahan yang cepat, kekhawatiran (ketidakpastiaan). Di dunia yang saling terhubung saat ini, bisnis harus cukup fleksibel untuk beradaptasi dengan laju perubahan yang cepat dan berbagai macam karakter manusia. Untuk berhasil, bisnis membutuhkan profesional sumber daya manusia dengan keterampilan tingkat lanjut.

Sumber daya manusia, selain sumber daya lain yang dikelola, sangat penting untuk kesuksesan setiap perusahaan. Memiliki pekerja yang siap bekerja ekstra sangat penting untuk kesuksesan bisnis apa pun. Bisnis perlu memandu karyawan mereka secara efektif untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan perusahaan (Silaswara et al., 2021). Kemampuan perusahaan atau organisasi untuk bersaing dengan yang lain bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jika sumber daya tersebut kurang, perusahaan atau organisasi akan berjuang untuk berhasil dipasar.

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap bisnis atau organisasi untuk berfungsi dan mencapai tujuannya karena mereka adalah sumber daya utama dalam perencanaan strategis, pelaksanaan operasional, dan penyelesaian masalah. Akibatnya, keahlian dan keterampilan terbaik sangat penting untuk menghasilkan hasil sumber daya manusia yang efektif.

Dalam melaksanakan kewajibannya, karyawan diwajibkan untuk menerapkan budaya organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan untuk mengelola cara berbicara dan berorganisasi, diantaranya mampu memberikan dorongan bagi pribadinya sendiri serta orang lain untuk menghadapi topik sulit yang mengarah pada frustrasi, bisa mengelola emosi, menunda kesenangan sementara, bersimpati dan mendukung pribadinya dan orang lain (Upiparami Herlinah & Andy, 2023).

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan budaya organisasi. Budaya organisasi mungkin memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana karyawan berperilaku, bagaimana mereka berhubungan satu sama lain, dan bagaimana mereka memandang atasan mereka. Budaya organisasi adalah cara berpikirnya, karena itu mencakup berbagai praktik dan kebiasaan. Memiliki budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk kesuksesan perusahaan (Andy, 2019). Budaya organisasi mungkin memiliki efek baik dan negatif pada output karyawan.

Wawasan pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap efektivitas dapat diperoleh dengan menilai tingkat kompetensi, yang memiliki implikasi praktis untuk strategi sumber daya manusia. Salah satu ciri yang diusung oleh karyawan adalah gambaran yang sangat baik tentang bagaimana pengetahuan, keahlian, dan kemampuan cenderung lebih nyata dan saling terkait (Cindy Erika Sinuraya, 2022).

Kompetensi adalah suatu keharusan untuk sukses di dunia usaha. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kepemilikan karyawan atas pengetahuan dan kemampuan yang penting untuk melaksanakan tugasnya secara efektif (Setia, Amelia Destyawati, 2022). Kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan dapat diuntungkan dengan memiliki pekerja yang kompeten sebagai staf.

Setiap karyawan memiliki kompetensi sumber daya manusia dalam bentuk berbagai tindakan. Kompetensi sangat penting untuk menilai kinerja dan perilaku seseorang serta apakah mereka benar-benar melakukan tugasnya sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan. berbagai staf. Kompetensi adalah kemampuan dan sumber daya yang memungkinkan pekerja beroperasi dalam kapasitas profesional (Wijaya & Andy, 2023). Agar pekerja dapat melaksanakan kewajiban pekerjaannya secara penuh dan memenuhi tujuan dan sasaran perusahaan, diperlukan proses kemampuan sumber daya manusia yang lebih kompeten.

Setiap karyawan perusahaan tertentu harus berdedikasi pada pekerjaannya karena tanpa personel yang berdedikasi, tujuan bisnis tidak akan tercapai. Se jauh mana seorang karyawan selaras dengan organisasi terkait dengan komitmen organisasi. Kesiapan pegawai untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi disebut dengan komitmen organisasi (Huwae & Andy, 2023). Komitmen organisasi yang kuat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan upaya dan pengorbanan ekstra untuk memajukan tujuan perusahaan. Seseorang yang mengabdikan diri pada suatu organisasi memiliki rasa pengabdian dan komitmen yang kuat terhadapnya, yang memotivasi mereka untuk melakukan upaya ekstra dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

Pengaturan ini memungkinkan skripsi untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen organisasi, dan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi keberhasilan karyawan di perusahaan tertentu (Michael et al., 2023). Melalui pengembangan budaya organisasi yang positif, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, dan peningkatan komitmen organisasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan efektivitas karyawan dan keberhasilan perusahaan. Akibatnya, temuan penelitian ini dapat membantu perusahaan mengelola sumber daya manusia mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : "**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan PT Dayaprima Dinamika Mandiri** "

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari *human resource development* (HRD) yang berfokus pada perencanaan strategis, operasionalisasi, perekrutan, pelatihan, dan kemajuan tenaga kerja organisasi.

Menurut (Darmadi, 2022) menyatakan bahwa:

"Manajemen sumber daya manusia adalah prosedur sumber daya manusia meliputi perencanaan strategis, pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan manajemen. Hal ini juga mencakup pengambilan keputusan yang berdampak pada sumber daya manusia yang digunakan organisasi."

Menurut (Susan, n.d., 2019) menyatakan bahwa:

“HRM adalah ilmu dan seni mengendalikan hubungan dan fungsi tenaga kerja sehingga mereka berhasil dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut (Burhanudin Gesi, n.d., 2019) menyatakan bahwa:

“Ketika sekelompok individu atau organisasi bekerja sama untuk memanfaatkan sumber daya mereka yang tersedia dengan sebaik-baiknya, mereka mengelola sesuatu dan mencapai tujuan mereka.”

Budaya Organisasi

Menurut (Paramita Sani et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Sebuah norma dan konsep baru yang memiliki semangat dan kebanggaan kolektif dalam menangani sesuatu dan tujuan tertentu tercipta dengan melebur dan mencampurkan ciri budaya atau perilaku dari setiap orang yang dibawa sebelumnya. Proses ini dikenal sebagai menciptakan budaya organisasi.”

Menurut (Sudarsono, n.d., 2019) menyatakan bahwa:

“Budaya suatu organisasi adalah kekuatan sosial tak terlihat yang memotivasi karyawannya untuk melakukan tugas mereka.”

Menurut (Nurjaya et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Seperangkat nilai, standar, asumsi, atau norma yang telah lama diterima dan dipatuhi oleh anggota organisasi sebagai standar perilaku dan sarana penyelesaian masalah organisasi dikenal sebagai budaya organisasi.”

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Sri Rahayu, n.d., 2018) menyatakan bahwa:

“Kapasitas seseorang, individu, sistem, atau lembaga untuk melaksanakan tanggung jawabnya atau menjalankan wewenangnya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien dikenal sebagai kompetensi sumber daya manusia.”

Menurut (Nurjaya et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan karena merupakan kemampuan seseorang. Untuk melakukan yang terbaik, kapasitas Anda untuk bekerja menjadi sifat pribadi.”

Menurut (Akuntansi et al., n.d., 2020) menyatakan bahwa:

“Kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan, bakat, keterampilan, dan sifat kepribadian sumber daya manusia berdampak langsung pada kinerja mereka.”

Komitmen Organisasi

Menurut (Didit Darmawan, n.d., 2021) menyatakan bahwa:

“Tingkat pengetahuan dan keterikatan seseorang dengan organisasinya dapat ditunjukkan dalam sikap mereka terhadapnya, yang dikenal sebagai komitmen organisasi.”

Menurut (Suhardi et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Keselarasan karyawan dengan tujuan organisasi tertentu dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi adalah contoh dari komitmen organisasi.”

Menurut (Hayati et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Sejauh mana seseorang percaya dan percaya bahwa nilai-nilai, norma, tujuan, dan standar etika organisasi diakui, bersama dengan keinginan mereka untuk terus menjadi anggota perusahaan, disebut sebagai komitmen organisasi.”

Efektivitas Karyawan

Efektivitas adalah tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pencapaian. Istilah "efektivitas kerja" sering mengacu pada sejauh mana tujuan telah terpenuhi, yang diukur dengan penilaian positif dan negatif pelaksanaan, sarana pelaksanaan yang paling efisien, dan biaya terkait tugas.

Efektivitas, sebagaimana didefinisikan oleh (Ramadhani, 2018) adalah “penggantian atas jasa yang diberikan melalui penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana sesuai dengan jumlah tertentu untuk menciptakan komoditas yang berbeda”. Ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk mencapai suatu tujuan inilah yang merupakan efektivitas (Arifudin Husain et al., 2022).

III. METODE

Metode kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. PT Dayaprima Dinamika Mandiri menjadi lokasi penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi PT Dayaprima Dinamika Mandiri, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi, serta produktivitas karyawan. Lima puluh lima peserta merupakan populasi penelitian dan sampelnya. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi. Alat penelitian seperti uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik digunakan dalam metode analisis data.

IV. HASIL

1. Statistik Deskriptif Responden

- Data Responden Berdasarkan Usia**

Tabel 1. Rincian Responden berdasarkan Usia

		Rincian Responden Berdasarkan Usia			
		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	16	29.1	29.1	29.1
	26-30 tahun	21	38.2	38.2	67.3
	31-35 tahun	11	20.0	20.0	87.3
	> 35 tahun	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Terlihat bahwa terdapat beberapa kelompok umur berdasarkan data pada tabel 1 di atas. Terdapat 16 responden pada rentang usia 18-25 tahun (29,1% dari total), 21 responden pada rentang usia 26-30 tahun (38,2% dari total), 11 responden pada rentang usia 31-35 tahun (20% dari total), dan 7 pada rentang usia >35 tahun (12,7% dari total).

- Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 2. Rincian Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Rincian Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan			
		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.8	1.8	1.8
	SMA/K	23	41.8	41.8	43.6
	Diploma	16	29.1	29.1	72.7
	Sarjana	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Tabel 2 memberikan bukti kuat tentang keberadaan beberapa tingkatan pendidikan. Hanya satu orang (1,8% dari total) yang hanya tamat SMP, sedangkan 41,8% tamat SMA atau Taman Kanak-kanak, 20,1% tamat program diploma, dan 27,3% tamat program sarjana.

- Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Tabel 3. Rincian Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Rincian Responden Berdasarkan Lama Bekerja			
		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	11	20.0	20.0	20.0
	1-5 tahun	27	49.1	49.1	69.1
	5-10 tahun	13	23.6	23.6	92.7
	> 10 tahun	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Tabel 3 menunjukkan hal ini dengan gamblang, jadi kita tahu ada masa kerja yang cukup panjang di depan kita. Ada 11 orang (20%) yang bekerja kurang dari setahun, 27 orang (40,9%) yang bekerja antara 1

dan 5 tahun, 13 (23,6%) yang bekerja antara 5 dan 10 tahun, dan 4 (7,3%).) yang telah bekerja lebih dari 10 tahun.

2. Uji Frekuensi

• Uji Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1) Pada PT Dayaprima Dinamika Mandiri

Dalam sebuah survei di mana 69,1% peserta mengatakan mereka setuju bahwa "Anda dapat membuat inovasi baru yang memberikan citra", 38 orang memberikan jawaban tersebut. Dimana sebanyak 31 responden (56,4% dari total) menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu memberikan pertimbangan yang serius terhadap detail yang berkaitan dengan pekerjaannya. 34 responden (61,8% dari total) menunjukkan persetujuan mereka bahwa hasil kerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai kesuksesan Anda di dalam organisasi. sebanyak 38 dari 60 responden (69,1 %) menemukan kesepakatan tentang perlunya memenuhi tujuan tanpa mengabaikan protokol yang telah ditetapkan. Dimana 26 responden (47,3%) menunjukkan persetujuan mereka bahwa keberhasilan organisasi dicapai dengan upaya gabungan dari semua. Sebanyak 33 dari 60 responden (60%) setuju bahwa semua anggota tim yang bekerja sama membuat perbedaan dalam kinerja tim. Sebanyak 31 orang (56,4% dari total) setuju bahwa mereka selalu merasa terinspirasi untuk memunculkan strategi inovatif untuk mencapai tujuan profesional. Dimana 28 dari 62 responden (50,9%) merasakan hal yang sama tentang mendahulukan kesuksesan kelompok di atas keuntungan pribadi. Dimana 28 orang dari 59 orang menyatakan setuju bahwa pengurangan dampak lingkungan dan peningkatan produktivitas adalah prioritas utama. Sebanyak 24 responden (43,60%) menyatakan bahwa fokus dan kemampuan masing-masing unit kerja dalam menghasilkan outcome tetap terjaga.

• Uji Frekuensi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Pada PT Dayaprima Dinamika Mandiri

Sebanyak 29 responden (52,70%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki pengalaman profesional yang cukup di bidang yang dimaksud. Dimana sebanyak 31 responden (56,4%) menyatakan setuju dengan kemampuan mereka memahami kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan peran mereka. sebanyak 29 responden (52,70%) menyatakan setuju dengan penerapan perbandingan hasil yang diharapkan dengan rencana. Dimana 31 responden (56,4% dari total) mengatakan bahwa mereka merasa pendidikan seseorang harus mencerminkan bidang kompetensi seseorang. Sebanyak 31 orang (56,4% dari total) berpendapat bahwa pendidikan formal membuat pendekatan kerja yang lebih terorganisir. Di mana 23 responden (41,8%) secara total setuju bahwa ada berbagai keahlian di bidangnya yang melampaui apa yang dibutuhkan. Sebanyak 28 dari 56 responden (50,9%) menyatakan setuju perlunya tindakan perbaikan dalam menjalankan tugasnya. Dimana sebanyak 28 dari 60 responden (50,9%) menyatakan sebagian besar atau seluruhnya setuju bahwa tindakan mereka akan disetujui oleh anggota lainnya. Dimana 27 dari 50 responden (49,1%) menyatakan setuju bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan pekerja lainnya. Dimana sebanyak 22 responden (40%) menyatakan sangat setuju bahwa kualitas hasil yang dicapai lebih tinggi dari pekerja lainnya.

• Uji Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X3) Pada PT Dayaprima Dinamika Mandiri

Dengan 27 responden setuju (49,1%) dan 27 menyatakan (49,1%) sangat setuju) bahwa mereka memiliki hubungan emosional dengan organisasi, mayoritas responden jelas merasakan hal ini. Dimana sebanyak 33 responden (60%) menyatakan setuju bahwa hal tersebut menyebabkan semangat kerja yang kuat dan hasil kerja yang meningkat. Sebanyak 33 orang (atau 60%) menyatakan setuju bahwa perilaku mereka masuk dalam kategori "sangat baik". Dimana sebanyak 32 responden (58,2%) menyatakan setuju memiliki koneksi yang cukup kuat dengan organisasi. Dimana sebanyak 32 responden (58,2%) menyatakan setuju memiliki koneksi yang cukup kuat dengan organisasi. Dimana sebanyak 30 responden (54,5%) menyatakan setuju mereka bersemangat untuk tetap melayani perusahaan. Sebanyak 27 responden (49,1%) menyatakan setuju dengan topik perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi yang relevan. sebanyak 24 responden (43,60%) menyatakan setuju bahwa mereka memiliki loyalitas yang kecil terhadap perusahaan. Dimana sebanyak 29 responden (52,7%) menyatakan setuju harus siap jika perusahaan mengalami kekacauan. Di mana 26 dari 50 responden (47,3%) percaya bahwa majikan mereka peduli dan

menghargai mereka sebagai manusia, dan di mana mereka dapat mengandalkan dukungan jika mereka membutuhkannya.

- **Uji Frekuensi Variabel Efektivitas Karyawan (Y) Pada PT Dayaprima Dinamika Mandiri**

Sebanyak 32 responden (58,2%) sangat setuju bahwa mereka akan mampu mencapai tujuan dan mencapai tanggal tersebut. Dimana sebanyak 28 orang (50,9% dari total) merasa mampu untuk menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. Di mana 31 orang dari 56,4% setuju bahwa saya selalu melakukan apa yang seharusnya saya lakukan ketika seharusnya saya melakukannya. Sebanyak 31 responden (56,4% dari total) setuju bahwa saya bahagia dengan posisi saya saat ini. Dimana sebanyak 27 responden (49,1%) menyatakan setuju bahwa hasil kerja saya memenuhi atau melebihi kualitas yang diharapkan. Sebanyak 24 orang (43,60%) sangat setuju atau agak setuju bahwa mereka mampu mengatur waktu secara efektif di tempat kerja. Dimana sebanyak 25 responden (45,5% dari total) sangat setuju bahwa pekerjaan perlu disesuaikan agar tugas yang dimaksud tidak tertunda. Sebanyak 24 responden (43,60%) menyatakan sangat senang dengan kinerja saya pada peran masing-masing. Dimana sebanyak 25 responden (45,5%) menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya. Di mana 22 orang (atau 40%) mengatakan mereka sangat setuju bahwa saya telah mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan saya di bawah pengawasan.

3. Uji Validitas dan Reabilitas

- **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel XI (Budaya Organisasi)**

Tabel 4. Item-Total Statistics (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.0364	19.665	.256	.923
X1.2	37.1636	18.769	.443	.915
X1.3	37.3455	17.749	.715	.903
X1.4	37.4909	17.773	.680	.904
X1.5	37.7455	15.749	.801	.895
X1.6	37.4727	16.958	.757	.899
X1.7	37.6182	16.203	.814	.895
X1.8	37.8182	16.077	.778	.897
X1.9	37.8545	16.275	.746	.899
X1.10	38.0000	16.074	.772	.897

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka dapat ditarik beberapa penjelasan seperti dibawah ini :

1. Temuan uji validitas untuk kesepuluh item pernyataan variabel X1 (Budaya Organisasi) dapat dilihat pada tabel Item-Total Statistics di atas.
2. Nilai r tabel sebesar 0,2656 dapat dihitung dengan cara mengurangkan jumlah responden dengan angka 2 dari jumlah seluruh responden, dalam hal ini adalah 55.
3. Terlihat jelas bahwa r hitung > r tabel untuk semua data saat melihat kolom Korelasi Item-Total yang Dikoreksi. Data dikatakan reliabel jika dan hanya jika r hitung > r tabel. Oleh karena itu, ini dapat digunakan sebagai indikator budaya perusahaan yang sah.

- **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia)**

Tabel 5. Item-Total Statistics (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.9455	26.275	.646	.938
X2.2	37.1636	25.176	.767	.933
X2.3	37.3455	24.564	.752	.933
X2.4	37.2000	25.385	.706	.935
X2.5	37.3455	24.564	.789	.932
X2.6	37.5273	23.439	.824	.930
X2.7	37.1818	24.633	.786	.932
X2.8	37.2545	24.564	.762	.933
X2.9	37.4727	24.143	.729	.935
X2.10	37.6545	23.045	.809	.931

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat ditarik beberapa penjelasan seperti dibawah ini :

1. Tabel Item-Total Statistics diatas berisikan hasil perhitungan uji validitas untuk 10 butir pernyataan variabel X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia).
2. R tabel dapat diketahui dengan mengurangi jumlah responden dengan angka 2, menjadi $55 - 2 = 53$, sehingga nilai r tabelnya yaitu 0,2656
3. Berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, dapat dilihat bahwa semua data r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka data dikatakan valid. Sehingga, untuk variabel budaya organisasi yaitu valid.

• **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y (Efektivitas Karyawan)**

Tabel 6. Item-Total Statistics (Y)

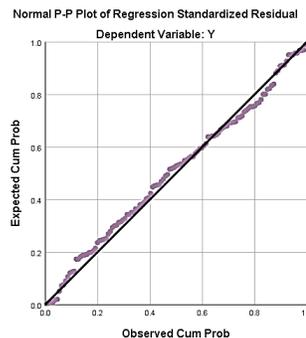
	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	36.0182	25.685	.541	.923
Y1.2	36.2364	24.776	.614	.920
Y1.3	36.4364	23.991	.706	.916
Y1.4	36.5455	23.549	.762	.913
Y1.5	36.7636	23.517	.727	.914
Y1.6	36.8727	23.409	.726	.914
Y1.7	36.3091	23.588	.647	.919
Y1.8	36.5273	23.143	.715	.915
Y1.9	36.7091	22.284	.829	.908
Y1.10	36.8182	22.263	.805	.910

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat ditarik beberapa penjelasan seperti dibawah ini :

1. Tabel Item-Total Statistics diatas berisikan hasil perhitungan uji validitas untuk 10 butir pernyataan variabel Y (Efektivitas Karyawan).
2. R tabel dapat diketahui dengan mengurangi jumlah responden dengan angka 2, menjadi $55 - 2 = 53$, sehingga nilai r tabelnya yaitu 0,2656.
3. Berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, dapat dilihat bahwa semua data r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka data dikatakan valid. Sehingga, untuk variabel budaya organisasi yaitu valid.

4. **Uji Asumsi Klasik**

• **Normalitas**



Gambar 1. Diagram Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena, seperti yang ditunjukkan pada grafik kurva sebelumnya, titik-titik bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal dan ditempatkan secara merata di sekitar diagonal.

Dalam penyelidikan ini, tabel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memeriksa kenormalan. Jika residual mengikuti distribusi normal, nilai Asymp menunjukkan bahwa data tersebut signifikan secara statistik. Perbedaan signifikan (2-tailed) $>$ $\alpha = 5\%$ (0,05). Rata-rata dari data yang dianggap valid dan terpercaya digunakan untuk melakukan uji normalitas. Hasil berikut dicapai dengan menggunakan SPSS 25:

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30433357
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.129
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas 1 Sample-KS, diketahui bahwa nilai signifikan $0,103 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai residual pada tabel distribusi bersifat normal.

• **Uji Multikolinearitas**

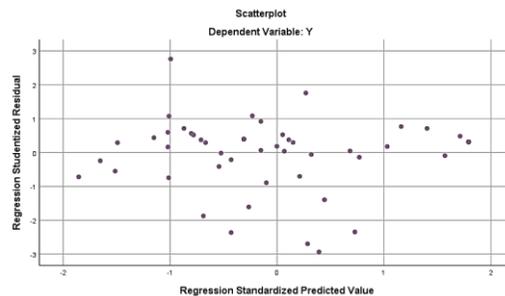
Tabel 8. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.778	2.968		.599	.552					
X1	.387	.130	.330	2.979	.004	.838	.385	.179	.294	3.400
X2	.289	.134	.295	2.162	.035	.850	.290	.130	.193	5.171
X3	.345	.161	.332	2.138	.037	.872	.287	.128	.150	6.689

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari variabel Budaya Organisasi (X1) yaitu mendapatkan nilai VIF yaitu $3,400 < 10$ dan nilai Tolerance nya yaitu sebesar $0,294 > 0,10$. Lalu untuk variabel X2, nilai VIF nya yaitu $5,171 < 10$ dan nilai Tolerance yaitu $0,193 > 0,10$. Sedangkan untuk variabel X3, nilai VIF nya yaitu sebesar $6,689 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,150 > 0,10$.

• **Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2. Diagram Scatterplot

Mengingat titik-titik pada gambar Scatterplot di atas tersebar merata di atas dan di bawah nilai 0 (nol), dapat disimpulkan bahwa model tersebut homoskedastik.

• **Uji Autokorelasi**

Tabel 9. Descriptive Statistics

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.904 ^a	.816	.806	2.37114	.816	75.571	3	51	.000	1.827

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 1.827 > 0,05 yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

5. Pengujian Hipotesis

• Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.778	2.968			.599	.552					
X1	.387	.130	.330	2.979	.004	.838	.385	.179	.294	3.400	
X2	.289	.134	.295	2.162	.035	.850	.290	.130	.193	5.171	
X3	.345	.161	.332	2.138	.037	.872	.287	.128	.150	6.689	

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil olahan Data SPSS 25)

Nilai B pada kolom Unstandardized Coefficients tabel 10 diatas memiliki nilai Constant sebesar 1,778. Sedangkan nilai koefisien X1 (Budaya Organisasi), X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia), dan X3 (Komitmen Organisasi) berturut-turut adalah 0,387, 0,289, dan 0,345. Rumus regresi terlihat seperti ini:

$$Y = 1,778 + 0,387X1 + 0,289X2 + 0,345X3 + e$$

Penjelasan :

- Nilai konstanta adalah 1,778, sehingga jika variabel independen (Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi) semuanya diset nol maka variabel dependennya adalah komitmen tingkat tinggi.
- Perubahan satu poin dalam X1 (Budaya Organisasi) menghasilkan perubahan 0,387 poin dalam Y (Efektifitas Karyawan).
- Perubahan satu poin dalam X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia) menghasilkan perubahan 0,289 poin dalam Y (Efektifitas Karyawan).
- Perubahan satu poin pada X1 (Komitmen Organisasi) menghasilkan perubahan 0,387 poin pada Y (Efektifitas Karyawan)

• Uji Korelasi Berganda

Tabel 11. Correlations

		Correlations			
		Efektifitas Karyawan	Budaya Organisasi	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Efektifitas Karyawan	1,000	,838	,850	,872
	Budaya Organisasi	,838	1,000	,783	,837
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	,850	,783	1,000	,896
	Komitmen Organisasi	,872	,837	,896	1,000
Sig. (1-tailed)	Efektifitas Karyawan	.	,000	,000	,000
	Budaya Organisasi	,000	.	,000	,000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	,000	,000	.	,000
	Komitmen Organisasi	,000	,000	,000	.
N	Efektifitas Karyawan	55	55	55	55
	Budaya Organisasi	55	55	55	55
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	55	55	55	55
	Komitmen Organisasi	55	55	55	55

- 1) Nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dengan Efektivitas Pegawai sebesar 0,838 mendekati 1 dan $> 0,05$. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa produktivitas di tempat kerja terkait erat dengan budaya perusahaan.
- 2) Koefisien korelasi sebesar 0,850 yang cukup mendekati 1 dan $> 0,05$ menunjukkan seberapa besar pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkualitas tinggi secara langsung berkontribusi pada pekerja produktif.
- 3) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,872 yang mendekati 1 dan $> 0,05$ menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Efektivitas Karyawan. Dengan demikian, ada hubungan yang kuat dan positif antara efektivitas karyawan dan komitmen organisasi.
- 4) Angka probabilitas (Sig) dapat digunakan untuk mengetahui apakah ketiga faktor independen (Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi) memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen (Efektifitas Karyawan). Ada pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Nilai sig pada tabel korelasi di atas semuanya 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai.

• **Uji Determinasi**

Tabel 12. Adjusted R Square

Model Summary ^a											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
						F	df1	df2			
1	.904 ^a	.816	.806	2.37114	.816	75.571	3	51	.000	1.827	

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25)

Tabel 12 menampilkan nilai R Square sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa 81,6 persen varians kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan perbedaan budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen organisasi. Sisanya 18,4% telah dipertanggungjawabkan dengan alasan di luar cakupan pembahasan ini.

• **Uji T (Uji Parsial)**

Tabel 13. Uji Statistik t

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.778	2.968			.599	.552					
X1	.387	.130	.330	2.979	.004	.838	.385	.179		.294	3.400
X2	.289	.134	.295	2.162	.035	.850	.290	.130		.193	5.171
X3	.345	.161	.332	2.138	.037	.872	.287	.128		.150	6.689

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25)

Berikut penjelasan yang dapat diketahui berdasarkan tabel 13 :

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Produktivitas

Ho ditolak dan Ha diterima karena nilai t hitung sebesar 2,979 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674 pada taraf signifikansi 0,000 – 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Pekerja

Dengan nilai t hitung 2,162 $>$ t tabel 1,674 dan nilai sig 0,000 $<$ 0,05, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis nol ditolak dan mendukung hipotesis alternatif.

Ketiga, Bagaimana Efikasi Karyawan Dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi

Dengan nilai t hitung 2,138 $>$ t tabel 1,674 dan nilai sig 0,000 $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

- Uji F (Simultan)

Tabel 14. Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1274.644	3	424.881	75.571	.000 ^b
	Residual	286.737	51	5.622		
	Total	1561.382	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 14 menunjukkan bahwa Fhitung adalah 75,751 pada tingkat signifikansi 0,000 (0,05). Tingkat signifikansi 0,000 (0,05), dan nilai F hitung $75,751 > F$ tabel 2,78. Efektivitas Karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F (simultan).

6. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan

Karena nilai t hitung sebesar $2,979 > t$ tabel sebesar 1,674 dan nilai sig sebesar 0,000 (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Pegawai

b. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Karyawan

Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai t hitung $2,162 > t$ tabel 1,674 dan nilai sig 0,000 (0,05) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan

Karena nilai t estimasi sebesar $2,138 > t$ tabel sebesar 1,674 dan nilai sig sebesar 0,000 (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Pegawai.

d. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi semuanya berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Pegawai ($F = 75,751 > F$ tabel = 2,78, p 0,000; taraf signifikansi 0,000 (0,05)) .

V. KESIMPULAN

Pada bagian terakhir ini, penulis merangkum temuan penelitian dan menawarkan saran bagi peneliti masa depan dan orang awam yang berminat. Daripada mencoba meniru abstrak dalam kesimpulan Anda, evaluasi saja argumen penting makalah tersebut.

Penulis tidak hanya mengakui kelemahan dan keterbatasan utama penelitian ini, yang mungkin mengurangi legitimasi artikel tersebut dan membuat pembaca bertanya-tanya (apakah atau dengan cara apa) temuan dan kesimpulannya dapat diandalkan. Kendala memerlukan analisis dan interpretasi yang cermat mengenai signifikansinya. Penulis bertanggung jawab untuk mengklarifikasi apakah masalahnya adalah ketidakakuratan, metodologi, validitas, atau ketiganya.

Menulis esai akademis adalah pekerjaan yang sulit tetapi sangat bermanfaat. Informasi yang ditawarkan di sini akan memudahkan Anda dalam menyusun esai ilmiah pertama Anda. Namun, banyak siswa gagal menyediakan waktu yang cukup untuk menyelesaikan percobaan pertama yang “siap”. Makalah penelitian yang memadai tidak dapat ditulis dalam seminggu atau bahkan akhir pekan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengalokasikan banyak waktu (setidaknya tiga hingga empat minggu) untuk membuat banyak draf makalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, I. A. M. S. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECo-Buss*, 1(1), 30–44.
- Cindy Enika Sinuraya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Huwae, A. I., & Andy. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Putera Sumber Pangan Tangerang The Impact Of Work Motivation , Organizational Culture , And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT . *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–7.
- Michael, M. ... Andy, A. (2023). The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At Pt Gosyen Pacific Suskesmaktur. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 169–176.
- Setia, Amelia Destyawati, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Silaswara, D. ... Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *Nikamabi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2015>
- Wijaya, B. O., & Andy. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya*. 3(1), 1–9.
- karno nur cahyo1, m. e. (2019). *journal of information system research (josh)*, 1
- lubis, a. y. (2020). *pengaruh budaya organisasi dan kompetensi*
- pratama, r. n. (2020). *pengaruh pengawasan terhadap efektivitas*.
- yulianti. (2018). *kompetensi kerja*.