

Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes

Mukson Mukson

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi

Setiabudi

E-mail: mukson.brebes@gmail.com

ABSTRACT

Improving good performance will create a good culture, if it can be achieved then otherwise the company must create an atmosphere of employees as assets must create a work culture that affects employee job satisfaction. However, employees must also have the work competencies required by the company, so that it is synergistic between employees and agencies or companies. The company's performance can be said to be of high quality and its objectives can be successfully achieved depending on the influence of the company's internal factors. This study aims to find out how the effect of changes in each variable on independent and dependent, both partially and simultaneously. Among others, the influence of work culture on employees' work results at gas stations Brebes district, the influence of work competencies on the work of employees at gas stations Brebes district, as well as the influence of work culture and work competencies to the work of employees at gas stations Brebes district. Researchers used quantitative approach methods with surveys and questionnaire instruments in the form of questionnaires. The population of this study is all gas station employees in Brebes District with a sample of 146 employees. Based on the calculation of the formula Slovin obtained a sample of 99 respondents. As a result, there is a significant influence between work culture and work competence on the performance of gas station employees in Brebes Regency.

Keywords: *Work culture, Work competence, Employee performance*

ABSTRAK

Peningkatan kinerja yang baik maka akan terciptanya budaya yang baik, apabila dapat tercapai maka sebaliknya perusahaan harus menciptakan suasana karyawan sebagai asset harus menciptakan budaya kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi karyawan juga harus mempunyai kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga saling sinergis antara karyawan dengan instansi atau perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dikatakan berkualitas tinggi dan tujuannya dapat berhasil dicapai bergantung pada pengaruh faktor internal perusahaan. Penelitian ini memiliki maksud tujuan untuk mengetahui bagaimana efek perubahan yang ada pada masing-masing variabel terhadap independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Antara lain pengaruh budaya kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes, pengaruh kompetensi kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes, serta pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes. Peneliti memakai metode pendekatan kuantitatif dengan survei dan instrumen angket dalam bentuk kuesioner. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai SPBU di Kabupaten Brebes dengan jumlah sampel 146 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan anatara budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Brebes.

Kata Kunci: Budaya kerja, Kompetensi kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia memiliki sumber daya besar sebagai modal yang harus dipelihara dengan baik. Hal ini penting untuk menciptakan sebuah budaya kerja yang pada hakekatnya akan mendorong kinerja manusia di perusahaan, sehingga menjadi aset dalam mengembangkan dan membangun kinerja pada perusahaan. Apabila peningkatan kinerja sudah membaik, maka akan tercipta budaya yang baik untuk kenyamanan para karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi karyawan juga harus mempunyai kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga saling sinergis antara karyawan dengan perusahaan. (Faizal dkk, 2019: 59) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dapat dikatakan berkualitas tinggi dan tujuannya dapat berhasil dicapai bergantung pada pengaruh faktor internal perusahaan, misalnya kemampuan dan budaya kerja karyawan tergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Output yang dihasilkan akan berkualitas tinggi. Budaya kerja merupakan nilai yang menjadi pegangan bagi karyawan perusahaan untuk menghadapi persoalan dari luar dan menyesuaikan upaya integrasi diri dalam internal perusahaan, sehingga seluruh karyawan dapat memaknai nilai yang ada. Hal tersebut didukung oleh (Mangkunegara, 2015: 316), ia memaknai budaya kerja sebagai rangkaian asumsi, nilai, dan norma yang berkembang di dalam perusahaan, kemudian menggunakannya sebagai kode etik bagi karyawan perusahaan bertujuan memberikan solusi terhadap segala permasalahan baik penyesuaian dari luar lingkungan kerja serta penyatuan terhadap kultur dan budaya masing-masing karyawan pada perusahaan tersebut. Kesesuaian karyawan dalam bidang pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah ditentukan. Kemampuan karyawan yang lebih tinggi dapat diukur dengan pengetahuan, perubahan kepribadian, dan konsep diri yang lebih baik. Karyawan berkompeten memiliki ciri khas mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja, memiliki pengetahuan luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu membuat laporan secara akurat dan sistematis, mampu mengendalikan emosi, serta berkemampuan dalam memperbaiki diri.

Kemampuan ini harus selalu ditanamkan pada diri pemimpin agar dapat dengan mudah membimbing, mendorong atau memotivasi seluruh karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kompetensi sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Sriwidodo dan Budi, 2010) menjelaskan bahwa kemampuan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Sulistyaningsih, 2009) juga mendukung hasil penelitian tentang kemampuan yang memperlihatkan bahwa kemampuan juga memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi Masalah

Sesuai hasil prasarvei menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi kendala bagi pegawai SPBU Kabupaten Brebes. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai SPBU di wilayah Brebes kurang memuaskan. Hasil dari investigasi adalah kebiasaan buruk menunda kerja, telat, dan pulang lebih awal. Bahkan jika karyawan memiliki kemampuan, dan bakat yang baik di bidangnya, ia tidak melayani pelanggan dengan sopan dan berpakaian rapi. Kebiasaan buruk tersebut biasanya disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan

akan pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, yang akan meningkatkan pendapatan dan laba perusahaan..

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari beberapa poin, yaitu apakah terdapat pengaruh budaya kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes, apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja kepada karyawan di SPBU kabupaten Brebes dan apakah terdapat pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes.

Tujuan atau maksud dari penelitian ini ialah untuk menguji dan mengetahui bagaimana efek perubahan yang ada pada masing-masing variabel terhadap independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Antara lain pengaruh budaya kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes, pengaruh kompetensi kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes, serta pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja kepada hasil kerja karyawan di SPBU kabupaten Brebes.

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

(Dwiningwarni dan Dindah, 2017: 153) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan sebuah kebiasaan kegiatan dalam lingkungan kerja dari sebuah organisasi. Kebiasaan yang dimaksud adalah aturan baku yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

(Nawawi, 2016: 65) budaya kerja dapat diartikan aturan atau kebiasaan dalam sebuah organisasi dimana di dalamnya terdapat sanksi dan *reward* dalam pelaksanaannya.

Budaya kerja dikenal sebagai nilai dari perilaku yang menjadi sebuah kebiasaan. Keterkaitan mutu kerja pada nilai-nilai kerja yang menjadi kebiasaan yang berasal dari adat isitiatad, norma dan kaidah agama yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. (Nurhadijah, 2017). Budaya kerja dapat diartikan sebagai proses dan hasil yang dicapai berdasarkan pola pikir masing-masing orang.

Kompetensi Kerja

Kompetensi pada sebuah organisasi publik atau privat diperlukan untuk menjawab tuntutan untuk keberhasilan sebuah organisasi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009)

(Wibowo, 2017: 35) kemampuan bekerja diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas atau kewajiban kerja yang didasarkan pada wawasan serta kecakapan kerja yang didukung oleh perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban serta pekerjaan yang ia tekuni. Maksud dari kemampuan ini didasarkan pada visi, misi dan tujuan perusahaan, pengetahuan dan keterampilan seseorang. (Hutapea dan Thoha, 2018: 55) mengartikan kompetensi sebagai gambaran tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang terlihat dalam kegiatan kerja dan hasil kerjanya. Pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan seseorang akan terlihat dengan sangat jelas ketika sedang bekerja dan memperoleh hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kinerja

Kinerja berasal kata *performance* dan bisa disebut juga dengan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja dapat pula di artikan secara luas yaitu bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Maka kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil dari apa yang dicapai pada pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai proses dan hasil dari suatu pekerjaan (Moeheriono,2012).

(Kasmir, 2016:182) menuturkan pengertian kinerja yaitu sebuah hasil kerja serta perilaku kerja atas capaian dari tugas-tugas dan jawaban pada suatu periode.

Indikator kinerja sama dengan dasar perilaku yang di observasi dalam kinerja. Indikator kinerja lebih melihat pada sudut pandang prospektif dibandingkan retrospektif. Indikator kinerja dibagi menjadi 7 bagian yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, motif dan peluang. (Wibowo, 2017)

Kinerja Karyawan

(Ainanur dan Tirtayasa, 2018:3) Kemampuan individu yang berbeda dari setiap karyawan dengan tingkat kemampuan masing-masing dalam mengerjakan tugas yang diukur oleh manajemen perusahaan disebut pula dengan Kinerja karyawan.

Hadoko (2016: 32) menyebutkan bahwa peran seseorang atau hasil seseorang dalam suatu organisasi diluar kualitas dan kuantitas tanggung jawabnya. Pendidikan, keinginan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja seseorang. (Gomes, 2019: 50) yang dimaksud dengan kinerja adalah mencatat hasil produksi dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam kurun waktu tertentu. Maksud dari pengertian tersebut adalah bahwa kinerja merupakan hasil dari seseorang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kemampuannya sendiri. Kemudian gunakan pekerjaan yang sudah selesai sebagai catatan pekerjaan yang sudah selesai di organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Peneliti memakai metode pendekatan kuantitatif dengan survei dan instrumen angket dalam bentuk kuesioner. Cara mendapatkan contoh memakai *proporsional sampling* dan *random sampling*. Metode statistik untuk menguji hipotesis memakai SPSS 25. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai SPBU di Kabupaten Brebes dengan jumlah sampel 146 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Cara mendapatkan contoh memakai rumus Slovin (Sugiyono, 2009: 88):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel

Tingkat kesalahan dalam penelitian ini 10% ($\alpha=10\%$) dengan populasi (N) 146 pegawai, maka total contoh yang dipakai:

$$n = \frac{146}{1 + 146(0,1)^2}$$

Sesuai hasil di atas, maka total contoh yang dipakai penelitian ini adalah 99 karyawan.

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan menilai ukuran dari seluruh populasi penelitian yang harus di perkirakan dari pola penduga yang dipakai dianggap valid. Di dalam pengujian ini diperlukan untuk menganalisa regresi berganda. Penelitian ini menguji tiga persyaratan klasik dari uji asumsi, yaitu uji normalitas, uji collinear, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Model atau pola Pengujian ini memeriksa bagaimana data model regresi dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) atau keduanya berdistribusi normal. Uji ini memakai dua metode, yaitu uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan uji normalitas plot. perolehan uji statistik Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

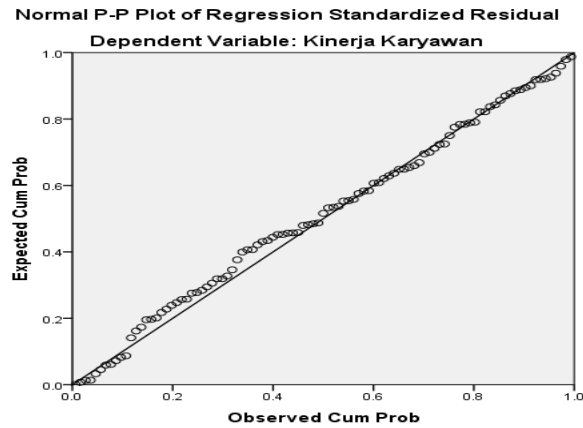
| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|---------------------------|
| N | | 99 |
| Normal <u>Parameters^{a,b}</u> | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.31989672 |
| Most Extreme | Absolute | .065 |
| Differences | Positive | .031 |
| | Negative | -.065 |
| Test Statistic | | .065 |
| <u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u> | | .200^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 1 menghasilkan nilai *kolmogorov-smirnov* 0,065 dengan signifikansi 0,200 dan berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terdistribusi normal. Kemudian alternatif informasi dalam uji normalitas data tergambar dalam grafik Gambar 1 berikut:



Gambar 1 Analisis Grafik Normal Probability Plot
 Sumber: Data primer diolah, 2020

Gambar 1 menunjukkan plot probabilitas normal di mana titik-titiknya menyimpang, berdesakan di sekitaran garis diagonal dan bergerak menuju garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan jika model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas umum.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian tersebut dilaksanakan sebagai proses apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak memiliki hubungan timbal balik antar variabel independen. Dalam uji kolinearitas digunakan untuk melihat nilai toleransi dan VIF (koefisien inflasi varians). Hasil uji kolinearitas sebagai berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | | Ket. |
|--------------------|-------------------------|-------|----------------|
| | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | | | |
| <u>Budaya Org.</u> | .698 | 1.432 | Bebas Multikol |
| <u>Kompetensi</u> | .698 | 1.432 | Bebas Multikol |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Ketentuan multikolinearitas nilai toleransinya <0,10 atau sama dengan nilai VIF> 10 (Ghozali, 2016). Pada Tabel 2 menggambarkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi bernilai toleransi lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel yang digunakan kurang dari 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan agar supaya melihat model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Berikut hasil uji koreksi diri:

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi 1

| Model | Collinearity Statistics | | Ket. |
|--------------------|-------------------------|-------|----------------|
| | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | | | |
| <u>Budaya Org.</u> | .698 | 1.432 | Bebas Multikol |
| <u>Kompetensi</u> | .698 | 1.432 | Bebas Multikol |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Syarat untuk autokoreksi nilai toleransinya <0,10 atau sama dengan nilai VIF> 10 (Ghozali, 2016). Sesuai Tabel 3 terlihat bahwa nilai toleransi variabel budaya dan kemampuan organisasi lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti tidak ada koreksi otomatis yang terjadi dalam penelitian ini.

Uji autokorelasi dari Durbin Watso untuk mengetahui korelasi antara kesalahan konfusi model regresi linier pada periode t dengan periode t-1 (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji Durbin Watson:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi 2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .617 ^a | .381 | .368 | 2.344 | 1.861 |

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

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5 Nilai Tabel Durbin Watson

| n | Durbin-Watson k=2 | |
|----|----------------------|--------|
| | dL | dU |
| 99 | 1,6317 | 1,7140 |

Sumber: Tabel Durbin-Watson

Sumber: Data primer diolah, 2020

Sesuai Tabel 5 diperoleh nilai Durbin-Watson 1.861 dan berdasar data di atas nilai dU 1.7140 dan nilai signifikansi 5% dari 99 sampel. Jumlah variabel bebas $2,4-dU = 2,286$ dan nilai dU 1,7140. Artinya tidak ada autokorelasi positif atau negatif, karena nilai DW berada diantara nilai dU dan nilai $4-dU$ atau $1.7140 < 1.861 < 2.286$.

Goodness of Fit Model

Model *Goodness of Fit* dapat digunakan untuk mengukur keakuratan fungsi regresi sampel dalam mengestimasi nilai sebenarnya. Menurut (Ghozali, 2016) nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t dapat digunakan untuk mengukur *goodness of fit model*. Tabel 6 berikut menunjukkan koefisien determinasi budaya organisasi kerja dan hasil determinasi kemampuan kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .617 ^a | .381 | .368 | 2.344 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi Kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 6 nilai Adjusted R² sebesar .368 atau 36,8%. Terkait hal tersebut, terlihat bahwa 36,8% kinerja pegawai dijelaskan oleh budaya organisasi dan kompetensi. Adapun 63,2% adalah variabel lain di luar model regresi penelitian.

Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

dalam penelitian ini, penggunaan uji F untuk memahami pengaruh semua variabel independen (Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 324.410 | 2 | 162.205 | 29.524 | .000 ^b |
| | Residual | 527.428 | 96 | 5.494 | | |
| | Total | 851.838 | 98 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi Kerja
 Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F yang dicatat oleh model penelitian lebih besar dari 4 yaitu 29,524 dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05 yang artinya variabel budaya perusahaan atau instansi serta kemampuan dalam model penelitian. ada (pada saat yang sama) untuk karyawan. Kinerja memiliki pengaruh.

Tabel 7 menjelaskan hasil pengujian hipotesis yang berhubungan dengan hubungan budaya perusahaan atau instansi dan kemampuan dengan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai F sebesar 29,524. Hal ini membuktikan bahwa budaya dan kapabilitas organisasi secara bersama-sama (pada saat yang sama) berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan budaya organisasi dan kompetensi mempunyai peran kepada hasil kerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Sambali. N. P., 2015) bahwa di mana kompetensi dan budaya kerja yang diwakili

oleh Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada hasil kerja karyawan.

Uji t dalam penelitian ini dipakai untuk uji hipotesis penelitian ini. Uji t adalah uji statistik untuk menguji keabsahan yang menunjukkan pengambilan sampel dipilih acak dari populasi yang sama.

Tabel 8 Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.388 | 2.372 | | .585 | .560 |
| Budaya Org. | .134 | .051 | .255 | 2.648 | .009 |
| Kompetensi | .142 | .031 | .439 | 4.572 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan rangkaian asumsi dan keyakinan dasar yang dianut oleh aparatur organisasi, guna menyelesaikan masalah luar dan dalam perlu dikembangkan dan disosialisasikan. Adanya budaya organisasi mampu menghasilkan suasana yang mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya. Karena budaya organisasi yang baik dan langsung dapat bekerja secara berurutan dan mencapai hasil yang maksimal. Tanpa budaya organisasi yang berlaku pada perusahaan, maka sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Tabel 8 mendeskripsikan hasil pengujian hipotesis terkait hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi 0,009 dan koefisien beta nonstandar 0,134. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi kerja berdampak positif bagi hasil kerja pegawai. Sesuai hasil uji statistik disimpulkan: H₁ menunjukkan budaya organisasi kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 juga menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi kerja masing-masing akan meningkatkan kinerja karyawan sekitar 13,4%. Artinya semakin baik budaya organisasi kerja perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Sejalan dengan (Wirda, 2013) dan (Robot, 2013) membuktikan budaya organisasi memberikan efek positif bagi hasil kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan gambaran secara empiris maupun teoritis jika budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan bagi hasil kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan mampu membantu karyawan dalam menggali dan memperluas ruang kerjanya. Semakin rutin seseorang pegawai atau karyawan melaksanakan pekerjaan yang sama dan terus berulang, maka akan semakin terasah dan terampil serta meminimalisir waktu pekerjaan tersebut diselesaikan, serta dapat meningkatkan beban kerjanya.

Tabel 8 mendeskripsikan hasil pengujian hipotesis terkait hubungan antara kemampuan dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 dan koefisien beta nonstandar 0,142. Hal tersebut membuktikan bahwa kemampuan berdampak positif kepada hasil kerja pegawai. Sesuai hasil uji statistik disimpulkan bahwa H₂ kemampuan memiliki pengaruh positif kepada kinerja pegawai dapat diterima. Tabel 8 juga

menunjukkan bahwa setiap peningkatan tingkat kemampuan akan meningkatkan kinerja karyawan sekitar 14,2%. Artinya semakin kuat kemampuan karyawan akan lebih baik hasil kerjanya. Hasil penelitian sebelumnya oleh (Gatot, 2014) menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif bagi hasil kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian peneliti sebelumnya, yang berarti bahwa kemampuan teoritis dan empiris akan mempengaruhi kinerja pegawai, yang selanjutnya membuktikan semakin tinggi nilai kemampuan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya kerja memiliki pengaruh besar bagi hasil kerja karyawan SPBU di Kabupaten Brebes; di Kabupaten Brebes kemampuan kerja berpengaruh besar bagi hasil kerja kpegawai SPBU; variabel budaya kerja dan kemampuan secara simultan (setara) berdampak signifikan hasil kerja pegawai. Variabel kemampuan mempunyai pengaruh lebih besar dari variabel budaya kerja.

SARAN

Saran penulis yang ditemukan selama penelitian ini ialah dalam penelitian ini perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai SPBU Kabupaten Brebes, karena berdasarkan pengujian uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 36,8% kinerja karyawan dapat dideskripsikan oleh kultur atau budaya perusahaan atau instansi serta kompetensi, sedangkan 63,2% dari nilai residual merupakan variabel lain yang bukan model regresi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, M. 2019. Manajemen Bisnis Syariah. Aswaja, Yogyakarta.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Dessler, G. (2016). Human Resources Management 7th Edition ed.. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Dwiningwarni, S. S., & Dindah, P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 149-160.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Gomes. (2019). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Terjemahan FE UGM. Yogyakarta. UGM Press.
- Handoko. T. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. UGM Press

- Hakim, B. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di PT Madu Baru Yogyakarta. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (PPs UMY)*.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 045/ U/ 2002. Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi
- Koenjoroningrat. (2000). *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*. Jakarta. Gramedia
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. *Remaja Rosdakarya: Bandung*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*, terjemahan. *Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat*.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Grafindo Persada.
- Nawawi. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*. 5(1):4.
- Sambali, N. P. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(8).
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tate, W. (1995). *Developing managerial competence: A critical guide to methods and materials*. Gower Publishing, Ltd..
- Triguno. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.