

# **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang**

**Nurul Mardiyah Pratiwi**

Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang

E-mail: [tiwikpratiwi661@gmail.com](mailto:tiwikpratiwi661@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel. Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menghubungkan variabel bebas dan terikat. Data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer dan sekunder, sampel pada penelitian ini 250 karyawan Bank Sumsel Babel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Uji data yang digunakan untuk mengetahui karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas, uji model yang digunakan terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, dibantu alat analisis SPSS for windows dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  adalah 0,05. Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan kompetensi, budaya organisasi secara bersama-sama pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompetensi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **Abstrack**

*This study aims to determine the effect of competence and organizational culture on job satisfaction and its impact on employees' performance in the Bank Sumsel Babel. The design of this study is associative research by connecting between independent and bound variabls. The data used in this study are primery and secondary data, and the sample of this study is 250 employees of Bank Sumsel Babel. The Analysis method used is Path Analysis and though testing validity and reliability. Test the data used to determine the characteristics of the data, namely the normality test and linearity tes. The model test used cosisted of a multicolinearity test and a heterodiversity test, aided by an SPSS for windows analysis tool with a significant level of 0,05. The result of Path analysis showed competence, organizational culture and job satifaction joinly had a significant effect on employees' performance. Competence, organizational culture and job satifaction partially have a significant effect on employees' performance.*

**Keywords** : *Competence, Organizational Culture, Job Satifaction and Employees Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi sekarang, semua perusahaan harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab dan melewati tantangan yang akan hadir di masa depan guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi sebuah perusahaan mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan terbaik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan membutuhkan manajemen SDM, yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola SDM supaya memiliki kinerja yang baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dari kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ada kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang puas dengan apa yang diterima dari perusahaan akan memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang penting karena, jika karyawan merasa puas terhadap organisasi maka, karyawan akan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pekerjaan itu sendiri menjadi sumber utama kepuasan dari karyawan tetapi, karyawan merasa masih kurang puas akan pekerjaan yang diberikan karena, dengan kompetensi yang tidak sesuai itu akan menjadi faktor yang penting dalam ketidakpuasan karyawan. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikan sehingga membuat kinerja yang diberikan karyawan tidak maksimal. Yang menjadi perhatian juga dalam kegiatan perusahaan adalah beberapa faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompetensi dan budaya organisasi.

Kompetensi menjadi salah satu yang berperan dalam mendorong kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2015:80) kompetensi adalah salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh karyawan karena, jika karyawan memiliki kompetensi yang cukup meliputi kemampuan dan keterampilan, ini akan membuat karyawan lebih baik dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi menjadi penting karena kegiatan yang dilakukan bersumber pada kemampuan dan pengetahuan. Karena, kemampuan dan pengetahuan akan membuat karyawan mengerjakan tugas dengan lebih baik. Tapi, kenyataannya masih banyak karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dengan demikian, karyawan harus diberikan pengarahan dan pelatihan terlebih dahulu sebelum menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Baiknya, karyawan bisa mempelajari banyak hal dalam organisasi tersebut sambil mengembangkan diri dengan kemampuan-kemampuan baru. Kelemahannya, perusahaan harus bersabar untuk mendapatkan kemampuan terbaik dari karyawannya karena,

karyawan harus diberikan pelatihan sesuai posisi kerjanya masing-masing.

Kompetensi yang sesuai juga diiring dengan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kebiasaan (budaya) yang khas dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah. Budaya organisasi yang ada di perusahaan ini juga dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Salah satu budaya yang dilakukan perusahaan adalah pengarahan. *Breafing* (pengarahan) setiap pagi memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tidak adanya daftar kehadiran yang konkrit untuk mengetahui siapa yang hadir dalam pengarahan siapa yang tidak. Sehingga, karyawan banyak yang lebih memilih untuk tidak mengikuti pengarahan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang.

## KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan menurut Abdullah (2014:4) menyatakan kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012:233) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan  
Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan

oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5. Kemampuan Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008:78) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Faktor-faktor yang dapat digunakan dalam penentu kepuasan kerja karyawan adalah menurut Robbins dan Judge (2008:85) :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work it self*) merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab, kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/Upah (*Pay*) yaitu, faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. sejumlah upah/gaji yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak
3. Pengawasan (*Supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

4. Promosi (*Promotion*), yaitu kesempatan berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

5. Rekan Kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota.

Kompetensi menurut Wibowo (2017:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Hutapea dan Thoha (2012:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama dalam pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowlegde*)  
Informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*skill*)  
Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya programer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan,
3. Sikap (*atitude*)  
Pola tingkah laku karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka

secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Budaya Organisasi menurut Sobirin (2007:132) mengartikan budaya organisasi adalah keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif di-*shared* oleh sebuah kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas mereka dalam merespon lingkungan.

Luthans (2012:3) menyebutkan karakteristik penting yang terkait dengan budaya organisasi, yaitu :

1. Keteraturan perilaku yang bisa diamati yang ditandai oleh bahasa, terminologi, dan ritual.
2. Norma yang tercermin dalam hal jumlah pekerjaan yang harus dilakukan

dan tingkat kerja sama antara manajemen dan karyawan.

3. Nilai-nilai dominan pendukung organisasi dan mengharapkan untuk saling berbagi, untuk menghasilkan produk yang tinggi atau kualitas layanan, tingkat absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi..
4. Aturan yang mendikte tidak boleh dilakukan pada perilaku karyawan yang berkaitan dengan bidang-bidang seperti produktivitas, hubungan pelanggan dan kerjasama antargolongan.
5. Iklim organisasi tercermin dari cara karyawan berinteraksi satu sama lain, melayani pelanggan dan apa yang mereka rasakan tentang atasan.

## METODE PENELITIAN

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:62). Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar, sedangkan waktu, biaya dan kemampuan terbatas.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling* karena, populasi terbagi di beberapa area. Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang diteliti adalah Solvin yaitu ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan persentase kelonggaran ketidakteelitian, karena dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. taraf kesalahan ditetapkan sebesar  $\alpha = 5\%$ . Dengan rumus :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

$\alpha$  = taraf kesalahan yang ditoleransi 5%

$$n = \frac{643}{1 + 643(0,05)^2}$$

$$n = 246,5 \text{ (dibulatkan menjadi 250)}$$

Untuk mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Data

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05* , maka data tersebut terdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Hasil estimasi uji normalitas tergambar pada tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		250
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,78030064
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,032
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

#### Uji Linearitas

Dari perhitungan menggunakan *SPSS for Windows* versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Uji Linearitas**

Variabel	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	236	17,004	1,425	,155
Kinerja Karyawan * Budaya_Organisasi	226	19,206	1,092	,357
Kinerja Karyawan * Kepuasan_Kerja	229	18,687	1,529	,077

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Uji Multikolinearitas Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10,00, terdapat multikolinearitas yang tinggi.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients				Beta	Tolerance
1	(Constant)	14,188	3,763	3,770	,000		
	Kompetensi	,502	,101	,294	4,968	,000	,977
	budaya organisasi	,174	,074	,138	2,338	,020	,984
	kepuasan kerja	,186	,059	,185	3,152	,002	,991

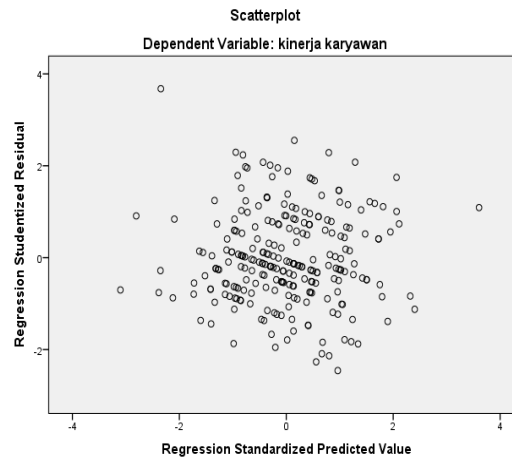
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat nilai VIF pada kolom terakhir pada masing-masing variabel  $X_1 = 1,023$ ,  $X_2 = 1,016$ ,  $X_3 = 1,009$ , dimana semuanya lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian model regresi linier berganda bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji dengan *Scatterplot* SPSS, dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 1, antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengujian Analisis

#### Uji Analisis Jalur

##### Sub Struktur 1

**Tabel 4**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 <sup>a</sup>	,413	,409	3,597

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4, Besarnya koefisien determinan Adjusted  $R_{\text{square}} = 0,409$  yang artinya 40,9% kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, sementara 59,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti faktor finansial (gaji, insentif), faktor fisik (lingkungan kerja, jam kerja, waktu istirahat kerja).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F (F-test)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2252,817	2	1126,408	87,062	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3195,699	247	12,938		
	Total	5448,516	249			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 5,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $87,062 > 2,64$ , dengan nilai probabilitas ( $sig$ ) =  $0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t (t-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6,501	2,444		2,660	,008
	Kompetensi	,544	,092	,302	5,907	,000
	Budaya Organisasi	,604	,064	,483	9,452	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 6 jika dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan diperkuat dengan nilai  $sig$ . 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Sub Struktur 2

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 <sup>a</sup>	,157	,147	4,109

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi  
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 7 Besarnya koefisien determinan  $Adjusted R_{square} = 0,147$  yang artinya 14,7% kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sementara 85,3% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, loyalitas, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F (F-test)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776,334	3	258,778	15,327	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4153,350	246	16,884		
	Total	4929,684	249			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi  
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 8, jika dilihat dari besarnya nilai  $F_{hitung}$ , bisa disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $15,327 > 2,64$ , di perkuat dengan nilai  $sig$ . 0,000, artinya kompetensi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



**Tabel 9**  
**Hasil Uji t (t-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

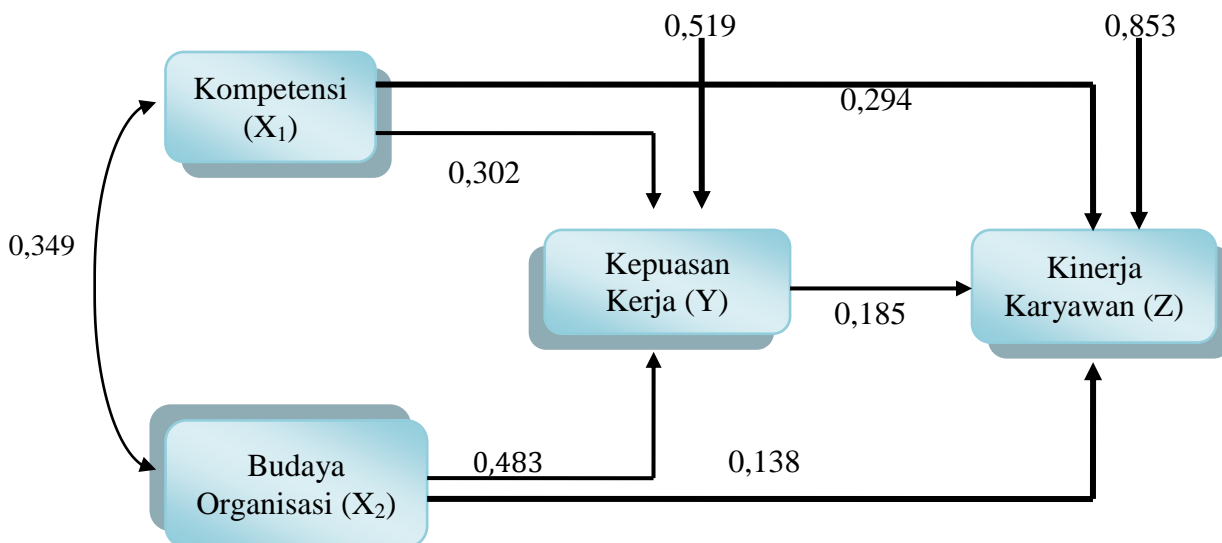
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,188	3,763		3,770	,000
Kompetensi	,502	,101	,294	4,968	,000
Budaya Organisasi	,174	,074	,138	2,338	,020
Kepuasan Kerja	,186	,059	,185	3,152	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 9, jika dilihat dari nilai  $t_{hitung}$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai  $t_{hitung}$  kompetensi  $>$   $t_{tabel}$ ,  $t_{hitung}$  budaya organisasi  $>$   $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  kepuasan kerja  $>$   $t_{tabel}$ . nilai  $t_{hitung}$  masing-masing yaitu 4,968, 2,338, 3,152. Maka, artinya kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja masing-masing mempengaruhi positif dan signifikan kinerja karyawan.

### Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan pengujian menggunakan analisis jalur, maka didapatkan struktur sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Hasil Diagram Jalur dan Persamaan Struktural**

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat pengaruh langsung yang diberikan Kompetensi kepada kepuasan kerja sebesar 0,302 sementara, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja 0,483. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh langsung sebesar 0,185. Pengaruh tidak langsung yang diberikan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu dengan pengaruh langsung 0,294 dan pengaruh tidak langsung 0,056 sehingga, pengaruh total kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,350. Pengaruh langsung yang diberikan budaya terhadap kinerja yaitu 0,138 dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,089 sehingga memperoleh pengaruh total sebesar 0,227.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,302. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,483. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perusahaan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,350. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan didukung oleh tingkat kepuasan karyawan.
4. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,227. Semakin baik budaya yang dimiliki perusahaan semakin tinggi kinerja karyawan didukung oleh tingkat kepuasan karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,185. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka untuk memberikan pengaruh yang lebih signifikan, penulis memberikan beberapa saran kepada perusahaan :

1. Memperbaiki pemilihan posisi karyawan agar sesuai dengan

kompetensinya, sehingga karyawan bisa memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap perusahaan.

2. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja masih perlu ditingkatkan. Berikan kebiasaan-kebiasaan perusahaan yang tidak membuat karyawan bosan, atau malah melanggar, serta membuat kebijakan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga karyawan memiliki rasa ingin bekerja lebih baik lagi.
3. Penelitian ini menjadi literatur bagi peneliti lanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2012. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedi Pustaka Utama
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- M. Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media

Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga