

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan pendidikan karyawan PT. CJ Logistics Nusantara Lampung.

**4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Deskripsi objek penelitian dibagi dalam 2 karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan responden.

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden

**Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Laki – Laki	21	60 %
Perempuan	14	40 %
Total	35	100%

Sumber : Data primer diolah bulan Januari 2022

Berdasarkan pada tabel 4.1 mengenai jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 21 orang atau sekitar 60%, sedang jumlah reponden perempuan sebanyak 14 orang atau sekitar 40%.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden**

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SMA	11	31,4 %
D3	3	8,6 %

Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
S1	21	60 %
Total	35	100 %

Sumber : Data primer diolah bulan Januari 2022

Pada Tabel 4.2 disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dimana 11 orang atau 31.4% dengan latar belakang pendidikan SMA. Responden dengan latar belakang pendidikan D3 berjumlah 3 orang atau 8.6%, dan responden dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 21 orang atau 60 %. Berdasarkan pada tabel 4.3 mengenai pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih dominan yaitu sebanyak 21 orang atau 60 %.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

Jawaban responden atas kuesioner sehubungan dengan variable kompetensi (X1) dapat dijelaskan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki	21	13	1	0	0
2.	Saya dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai	16	11	8	0	0
3.	Saya mendapatkan penerapan teknologi dalam pekerjaan	20	13	2	0	0

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
4.	Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki	24	10	1	0	0
5.	Saya dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh keterampilan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya	21	11	3	0	0
6.	Saya selalu mendapatkan pelatihan dalam mendukung pekerjaan saya	13	12	5	3	2
7.	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang karyawan	24	10	1	0	0
8.	Saya Mampu berkreaitivitas dalam bekerja	19	16	0	0	0
9.	Saya selalu menjaga komunikasi team dalam menyelesaikan pekerjaan.	28	5	2	0	0

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah 2022

Dari Tabel 4.3 terlihat jawaban-jawaban responden dalam menjawab pernyataan tentang variabel kompetensi, dimana para responden merespon indicator kompetensi dengan skor tertinggi yaitu 28 dan skor terendah 13 dimana sangat setuju terhadap indicator tersebut.

#### 4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Budaya Kerja

Jawaban responden atas kuesioner sehubungan dengan variable budaya kerja (X2) dapat dijelaskan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyadari akan pentingnya disiplin kerja	28	5	2	0	0
2	Saya selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi	18	11	5	1	0
3	Saya selalu menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan tepat waktu	20	13	2	0	0
4	Saya bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang karyawan ambil	17	9	7	1	1
5	Saya apabila diberikan tugas karyawan berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu	23	11	1	0	0
6	Saya bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaan.	26	7	2	0	0
7	Saya saling membantu dengan rekan yang lain dalam menjalankan pekerjaan	20	10	5	0	0
8	Saya dapat mengatasi kendala pekerjaan dengan bantuan rekan	10	9	13	3	0
9	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	27	7	1	0	0

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2022

Dari Tabel 4.4 terlihat jawaban-jawaban responden dalam menjawab pernyataan tentang variabel budaya kerja, responden menjawab dengan nilai tertinggi 28 yang berarti sangat setuju dengan indikator budaya kerja serta skor terendah 10 yang menunjukkan setuju terhadap indikator tersebut.

#### 4.1.4 Deskripsi Jawaban responden Mengenai Kinerja Karyawan

Jawaban responden atas kuesioner sehubungan dengan variable kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.	21	11	3	0	0
2.	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.	21	10	4	0	0
3.	Saya memiliki penyelesaian masalah dalam pekerjaan dilaksanakan secara cepat	21	10	4	0	0
4.	Saya memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.	16	17	2	0	0
5.	Saya mampu memilah dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.	20	14	1	0	0

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	19	13	3	0	0
7.	Saya menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	23	9	3	0	0
8.	Saya menerapkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	9	3	0	0
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	24	10	1	0	0
10.	Saya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan	24	10	1	0	0
11.	Saya mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif.	21	10	4	0	0
12.	Saya memiliki efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	24	9	2	0	0
13.	Saya memiliki kemandirian dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	20	14	1	0	0
14.	Saya senantiasa memiliki kemandirian untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugas	22	9	4	0	0
15.	Saya selalu menyelesaikan beban pekerjaan yang saya peroleh dengan baik	27	7	1	0	0

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2022

Dari Tabel 4.5 terlihat jawaban-jawaban responden dalam menjawab pernyataan tentang variabel kinerja, terdapat jawaban dengan skor tertinggi 27 dan skor terendah 16 namun masih menunjukkan indikator sangat setuju.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas ialah suatu ukuran yang mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Data yang valid akan diperoleh apabila instrumen pengumpulan data juga valid. Oleh karena itu, untuk menguji validitas data maka pengujian dilakukan terhadap instrument pengumpulan data. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
X1-A	0.770	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-B	0.616	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-C	0.613	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-D	0.548	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-E	0.713	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-F	0.625	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-G	0.683	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-H	0.544	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1-I	0.475	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-A	0.676	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-B	0.656	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-C	0.536	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-D	0.385	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
X2-E	0.610	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-F	0.763	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-G	0.703	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-H	0.462	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2-I	0.624	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-1	0.682	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-2	0.754	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-3	0.834	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-4	0.648	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-5	0.655	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-6	0.743	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-7	0.839	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-8	0.811	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-9	0.630	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-10	0.878	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-11	0.814	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-12	0.778	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-13	0.767	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-14	0.641	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y-15	0.668	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Hasil pengukuran uji reabilitas menggunakan *cronbach's alpha* dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0.60$  (Ghozali, 2018)

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0.861	0.60	Reliabel
Budaya Kerja	0.846	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.771	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

### 4.3 Hasil Uji Prasyarat Analisa Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang terkumpul sudah normal atau belum, maka untuk mengetahui sebaran data normal atau tidak dapat ditentukan dengan menggunakan metode seperti metode Kolmogorov Smirnov, dimana tingkat signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$ . Maka dapat dikatakan distribusi data sampel adalah berdistribusi normal (Santoso, 2018).

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
X1	.176	35	.007
X2	.159	35	.026
Y	.199	35	.001

a. Lilliefors Significance Correction

#### 4.3.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih (Sudjana, 2015). Dalam penelitian ini uji homogenitas dilakukan dengan Uji Levene.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	2.196	6	22	0.82
X2	1.013	6	22	0.634

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Dari table 4.9 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai ( Kompetensi ) menunjukkan nilai sig,  $0.82 > 0.05$  yang berarti semua populasi bersifat homogen, dan nilai (Budaya Kerja) menunjukkan nilai sig,  $0.634 > 0.05$ , yang juga menunjukkan bahwa semua populasi bersifat homogen.

#### 4.3.3 Hasil Uji Linearitas

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1563.838	11	142.167	12.007	.000
		Linearity	1381.110	1	1381.110	116.642	.000
		Deviation from Linearity	182.728	10	18.273	1.543	.187
	Within Groups		272.333	23	11.841		
	Total		1836.171	34			

Dari hasil perhitungan Anova Tabel X1 terhadap Y didapat nilai Sig pada baris *Deviation from Linearity*  $0.187 >$  dari  $0.05$ , Maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1549.410	13	119.185	8.728	.000
		Linearity	1205.107	1	1205.107	88.252	.000
		Deviation from Linearity	344.302	12	28.692	2.101	.066

Within Groups	286.762	21	13.655		
Total	1836.171	34			

Dari hasil perhitungan Anova Tabel Variabel X2 terhadap Y didapat nilai sig pada baris *Deviation from Linearity*  $0.06 >$  dari  $0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan dinyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi atau saling mempengaruhi antar variabel bebas atau independent variable. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk menguji multikolinieritas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang dipakai untuk  $Tolerance > 0,1$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multiokolinieritas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	3.77	2.652	Tidak terjadi Multikolinieritas
Budaya Kerja	3.77	2.652	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

#### 4.4 Hasil Analisa Data

##### Hasil Analisa Regresi Berganda

**Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.357	5.785		.753	.457
	Kompetensi	1.035	.224	.604	4.625	.000
	Budaya_Kerja	.554	.217	.333	2.550	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Dengan melihat Tabel 4.13, maka disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\text{Kinerja} = 4,357 + 1,035 X_1 + 0,554 X_2$$

Dari persamaan regresi linear tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,357 yang artinya jika variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) bernilai 0 (nol) maka nilai variabel kinerja (Y) adalah 4,357.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 1,035. Artinya jika variabel kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien juga bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,554. Artinya jika variabel budaya kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien ini juga bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara budaya kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi budaya kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

#### **4.5 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)**

Untuk menguji pengaruh kompetensi (X1) dan budaya Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan PT. CJ Logistics Nusantara digunakan uji parsial (uji t). Uji t juga digunakan untuk mengetahui variabel dependen yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel independen dengan mengukur derajat hubungan antar variabel dependen dengan variabel

independen dengan menganggap variabel dependen lainnya bersifat konstan. Berikut disajikan Tabel 4.14 hasil uji t pada penelitian ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.357	5.785		.753	.457
	Kompetensi	1.035	.224	.604	4.625	.000
	Budaya_Kerja	.554	.217	.333	2.550	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Hasil pengujian secara parsial (uji t) masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen adlah sebagai berikut:

1. Uji secara parsial variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y)

a. Hipotesis

H<sub>0</sub> = kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

H<sub>a</sub> = kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka hipotesis diterima. Pada Tabel 4.14 tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel kompetensi (X1) adalah 0,000 < 0,05 yang artinya tingkat signifikan kompetensi (X1) lebih kecil dari nilai standar signifikansi, maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

2. Uji secara parsial variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

a. Hipotesis

- H<sub>0</sub> = Budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara
- H<sub>a</sub> = Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ logistics Nusantara.

b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan > dari 0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Pada Tabel 4.14 tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel Budaya kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,016 < 0,05 yang artinya tingkat signifikan budaya kerja(X<sub>2</sub>) lebih kecil dari nilai standar signifikansi, maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

Masing-masing variabel dependen memberikan hasil yang dominan dalam mempengaruhi variabel independen. Hasil pengujian secara parsial ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irmayanti, Widiastini, Suarwanayasa (2020), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompetensi dan Budaya kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eegis Yani Pramularso (2018), juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa secara parsial kompetensi dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Inaura Anugerah Jakarta.

#### 4.6 Hasil Uji Secara Simultan (f)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : kompetensi dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat dari Tabel 4.15 berikut ini :

**Tabel 4.15 Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457.955	2	728.977	61.677	.000 <sup>b</sup>
	Residual	378.217	32	11.819		
	Total	1836.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Langkah-langkah untuk melakukan uji F yaitu:

##### 1. Hipotesis

H<sub>0</sub> = Kompetensi dan budaya kerja secara serempak tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

H<sub>a</sub> = Kompetensi dan budaya kerja secara serempak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

##### 2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Pada Tabel 4.15 tingkat signifikansi yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Berdasarkan uji F tersebut maka disimpulkan bahwa kompetensi dan budaya kerja secara serempak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara, dengan nilai F hitung 61.677 dan signifikansi 0.000,x dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi dan budaya kerja yang dimiliki seorang karyawan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas selaku karyawan yang diberikan kompensasi oleh organisasi, dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, Ghozali (2018). Kemampuan variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja (Y) karyawan PT. CJ Logistics Nusantara, yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.781	3.438

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16 terlihat bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,794 atau 79,4%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen, yaitu kompetensi (X1) dan budaya Kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja(Y) karyawan PT. CJ Logistics Nusantara sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya 20,6% merupakan variabel lain diluar penelitian ini.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada pengujian hipotesis ini bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara, karena memiliki  $t$  hitung sebesar  $4,625 > t$  tabel  $2,036$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  dengan menggunakan  $p$ -value  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000$  yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari  $5\%$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengetahuan karyawan baik yang dilihat dalam bentuk karyawan selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan, mampu mengatasi masalah di pekerjaan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan cara mandiri, selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang kompleks, bergairah dalam menjalankan tugas sehari-hari, selalu mampu bekerja keras, dapat berpikir mandiri, mampu berkomunikasi dengan baik demi kesuksesan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan, selalu tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, selalu berkeinginan untuk mengetahui sesuatu hal yang baru selingi dengan humor untuk menambah gairah kerja, bersikap terbuka apabila mendapat teguran atau kritikan dan menerima apa adanya pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan mantap.

Keterampilan dinilai baik yang terwujud pada bentuk karyawan dibekali pengetahuan dan keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan, selalu membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu pekerjaan, mengembangkan pola pikir dan memberi petunjuk cara bekerja dengan baik, menuntun proses berpikir,

pimpinan selalu memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian karyawan terhadap masalah-masalah pekerjaan di lapangan, selalu meningkatkan perhatian karyawan terhadap konsentrasi pekerjaan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, selalu meningkatkan gairah kerja dan membina tingkahlaku karyawan, karyawan selalu memperhatikan aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban dan relevan dengan tugas, selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa, selalu diberikan keterampilan tentang tingkahlaku yang positif oleh pimpinan, dan pekerjaan yang lebih hidup serta bervariasi di lingkungan pekerjaan, selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memperoleh pengarahan tentang tugas dan fungsi, dan program kerja direncanakan dengan matang dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana kerja karyawan.

Pada penelitian ini kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Egis Yani Pramularso (2018), dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Kompetensi karyawan harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Irmayanti, Widiastini, dan Suarwanayasa (2020), yang menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf

serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning.

#### **4.8.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada pengujian hipotesis ini budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara, karena memiliki  $t$  hitung sebesar  $2,550 > t$  tabel  $2,036$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  dengan menggunakan  $p$ -value  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000$  yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari  $5\%$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

Menurut Robbins (2018) hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja.

Menurut Pabundu (2018) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku

organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.