

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. HEAT EXCHANGER MANUFACTURING INDONESIA

¹Cucunendro Irsad Poncowaty, ²Zalsa Bella Risky Nur Hazizah, ³Aprilia Nur Fadillah, ⁴Rini Handayani

¹²³⁴Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta
[1cucunirsyad@gmail.com](mailto:cucunirsyad@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia. The research used a quantitative approach, collecting primary data through questionnaires from 30 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results reveal that competence and organizational culture significantly affect employee performance, while work discipline has no significant effect. Competence contributes a 38.3% performance increase for each one-unit improvement, and organizational culture contributes 52%. Simultaneously, the three variables explain 95.7% of employee performance. This study concludes that competence and organizational culture are pivotal factors in enhancing employee performance, while work discipline requires support from other factors like motivation and work systems.

Keywords: competence, work discipline, organizational culture, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia. Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner kepada 30 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Kompetensi menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 38,3% untuk setiap peningkatan satu unit, sementara budaya organisasi menunjukkan peningkatan sebesar 52%. Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 95,7% terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara disiplin kerja perlu didukung oleh faktor lain seperti motivasi dan sistem kerja.

Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Setiap bagian suatu lembaga membutuhkan pengelola, dan memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang ada. SDM adalah elemen krusial bagi suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Sebagai salah satu penggerak utama dalam setiap aktivitas instansi pemerintah, manajemen SDM sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. Dalam melaksanakan pengelolanya dibutuhkan pegawai yang dapat mewujudkan tujuan dari sebuah lembaga tersebut. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berharga karena memiliki peran strategis didalam organisasi perusahaan. Adapun tugas pegawai yaitu antara lain sebagai perencana, pengawas, dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan. Dibutuhkan SDM dalam suatu

lembaga yang memiliki sifat sebagai pemimpin atau dipimpin (pegawai) dalam melaksanakan tugas lembaga yaitu mewujudkan tujuan perusahaan (Lesmana et al., 2019).

SDM yang ada merupakan bergeraknya suatu sistem yang mana sistem pengelolaannya harus memperhatikan aspek antara lain kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan maka para pegawai dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan dengan sukarela mereka melakukan pekerjaan. Apabila pegawai bekerja dengan kinerja maksimal maka, akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal juga (Lesmana et al., 2019)." Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Beberapa factor mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Kompetensi yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan didasarkan kemampuan dan pengetahuan, serta disupport sikap kerja yang dibutuhkan di pekerjaan. Dan karna itu, kompetensi mencerminkan ketrampilan atau pengetahuan luas yang dimiliki secara professional bidang tertentu, yang menjadi salah satu aspek terpenting untuk mencapai keunggulan (Hidayat et al., 2022). Kompetensi adalah landasan utama karakter seseorang dan mencerminkan cara berperilaku atau berpikir, serta kemampuannya untuk mengamankan situasi dan bertahan dalam jangka waktu yang lumayan lama. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang khas pada suatu profesi, yang menjadi ciri khas seorang berkompeten (Fadude et al., 2019). Seseorang dapat dikatakan memiliki kompetensi ketika menunjukkan kinerja kerja yang unggul, konsisten, dan lebih efisien dibandingkan dengan rekan kerja lainnya yang berkinerja standar atau bahkan tidak memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Mengenai definisi resmi kompetensi kerja, sebagaimana tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 10, merujuk pada kapabilitas kerja individu yang meliputi tiga aspek utama : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, dimana ketiganya harus memenuhi standar yang telah ditetapkan (Mulia & Saputra, 2021).

Kompetensi adalah keahlian yang dimiliki pegawai untuk melakukan tugas- tugas yang dibagikan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya dan didukung oleh sikap kerja di lembaga. Kompetensi memiliki karakteristik yang menjadikan syarat dalam lembaga tersebut seperti kemampuan, kualitas, dan kuantitas kerja, kehadiran, serta kemampuan untuk bekerja sama antar sesama pegawai atau dengan atasan. Didukung oleh Andriyani (2021), dengan hasil pengujian yang didapatkan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Kitta (2023), kompetensi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat faktor lain sama kuatnya dalam menunjang kinerja dari kesalahan, penyimpangan dan kelalaian yang berdampak pada pemborosan dalam bekerja dapat menurun merupakan pengertian dari disiplin kerja. Apabila suatu perusahaan memiliki tingkat disiplin yang meningkat maka perusahaan dapat menggapai sasaran, apabila pegawai memiliki tingkat disiplin kerja, maka pegawai bekerja secara efektif dan efisien dalam waktu kerja, maka pegawai dapat mengurangi kegiatan yang bersifat menyimpang dan yang merugikan perusahaan dan bisa meningkatkan kinerja. Disiplin dapat membuat pegawai tersebut menjadi kepribadian yang baik dan akan berhasil di masa depan nanti (Lesmana et al., 2019). Disiplin kerja adalah alat ukur manajer yang mana dapat mengetahui tingkat kesadaran terhadap menaati peraturan yang ada di organisasi yang sudah ditetapkan (Sitompul et al., 2021).

Disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan orang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, norma, dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Ini mencakup kesadaran untuk menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik, on time, dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yaitu faktor kunci keberhasilan individu maupun organisasi. Dengan memiliki tingkat kedisiplinan kerja, seseorang akan lebih gampang mencapai tujuannya dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Meningkatkan disiplin kerja merupakan upaya berkelanjutan yang melibatkan individu dan organisasi. Penting untuk diingat bahwa meningkatkan disiplin kerja adalah proses yang

bertahap karena diperlukan komitmen dan konsisten semua pihak untuk mencapai hasil optimal. Berdasarkan penelitian Andriyani (2021), pengujian disiplin kerja mempengaruhi signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian Kitta (2023), disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi adalah keyakinan yang diyakini anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku serta cara bekerja seseorang. Budaya organisasi dapat menjadi aturan tertulis atau tidak tertulis yang menjadi patokan bagi karyawan, membentuk kebiasaan kerja, dan berdampak pada kinerja. Apabila perusahaan mempunyai budaya organisasi yang kuat, akan timbul sinergi yang baik antar karyawan, sehingga manajemen tidak kesulitan menyelesaikan konflik akibat perbedaan nilai budaya (Dayani & Kadang, 2020). Disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat aturan yang ditetapkan organisasi sebagai landasan untuk menaikkan kinerja karyawan demi memperoleh tujuan organisasi. Budaya organisasi mencerminkan kesediaan, kemahiran, dan kesanggupan individu untuk beradaptasi perilaku dengan budaya yang ada, serta memiliki keterkaitan erat dengan kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Budaya organisasi yang kokoh adalah faktor yang memengaruhi perilaku dan efektivitas, serta mengunggulkan kuantitas, kualitas, dan kemandirian pegawai. Kinerja karyawan selaras dengan budaya dianut dalam organisasi, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Menurut (Irianto, 2021) mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung (2022) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam lembaga pasti ada tujuan yang akan menjadi tantangan dalam berkembang. Sehingga, membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja dengan target yang telah ditetapkan didalam suatu lembaga. Kinerja adalah memiliki hubungan dengan tujuan strategi apabila hasil kinerja pegawai tidak maksimal maka akan mempengaruhi kinerja lembaga tersebut. Sebaliknya, jika kinerja pegawai maksimal maka keefektifan dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Apabila kinerja karyawan tidak maksimal karena adanya target dalam kinerja perusahaan maka, yang akan terjadi tiap tahun akan meningkat, karena tantangan yang dialami perusahaan kedepan semakin berat. Oleh karena itu karyawan harus bisa melakukan tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik supaya target yang ditentukan dapat terpenuhi dengan maksimal dan mendukung keberlanjutan perusahaan (Lesmana et al., 2019).

Dengan ini kami meneliti penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia".

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah langkah yang berhubungan dengan kegiatan dengan unsur yang ikut dalam langkah untuk mengeluarkan barang (output) (Kitta et al., 2023). Performance merupakan hasil akhir diperoleh perorangan atau tim dalam organisasi atas kesesuaian aturan dan tanggung jawab setiap orang untuk mendapatkan tujuan organisasi tersebut (Kitta et al., 2023). Kinerja menjadi gambaran taraf dalam tercapainya tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dikatakan kinerja adalah tercapainya suatu hasil yang telah didapatkan baik pengetahuan dan kerajinan yang diperoleh pegawai pada saat melakukan dan mengakhiri pekerjaan (Sitompul et al., 2021).

Performa atau kinerja seorang pegawai dapat diukur melalui pencapaian dan hasil nyata yang didemonstrasikan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal ini tidak hanya tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan memenuhi standar yang ditetapkan. Namun, melalui aspek-aspek penting lainnya seperti tingkat integritas, kesetiaan terhadap organisasi, kualitas kepribadian, serta kesediaan dalam memikul tanggung jawab yang diberikan. Semua komponen ini membentuk suatu kesatuan yang menggambarkan kualitas kinerja seorang pegawai secara menyeluruh.

Salah satu tanggung jawab krusial seorang pemimpin adalah memantau dan mengevaluasi tingkat kinerja pegawainya. Organisasi senantiasa mengharapkan hadirnya pegawai-pegawai yang mampu menunjukkan performa kerja optimal, mengingat terdapat hubungan langsung antara level kinerja pegawai dengan kemampuan organisasi dalam mewujudkan tujuannya secara efisien. Semakin unggul kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai, semakin besar pula probabilitas organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam waktu lebih singkat (Sartika, 2020).

Kompetensi

Kesuksesan organisasi disesuaikan oleh mutu orang yang bekerja di dalamnya. Tugas manajemen SDM dalam organisasi bukan hanya menjadi administrasi melainkan kepada pengarahan bagaimana meningkatkan kualitas SDM supaya selalu berkegiatan dan selalu berinovasi. Kompetensi melihat dari karakteristik yang didasari sikap yang tergambar banyak macam, karakteristik diri sendiri, kemauan diri, nilai - nilai, ilmu atau skill yang dimiliki orang yang kinerjanya tinggi (Kitta et al., 2023). Chang et al., (2021) memaparkan dimensi kapasitas yaitu kapasitas kerja, kapasitas pekerja dalam kondisi kerja, kapasitas pekerja terhadap kapasitas kerja. Chang et al., (2021) juga indikatornya adalah: pegawai berprestasi, pegawai berkinerja tinggi, pegawai bertanggung jawab, pegawai produktif, pegawai aktif dalam pekerjaannya, pegawai yang merencanakan tujuan, pegawai yang mencapai tujuan dan pegawai yang padai dalam mengatur waktu (Andriyani et al., 2021).

Lebih jauh, kompetensi dapat dipandang sebagai cerminan karakteristik mendalam dari kepribadian seorang pegawai. Hal ini dapat diobservasi secara menyeluruh melalui dua indikator utama: bagaimana mereka berkinerja dan bagaimana mereka mengambil keputusan dalam situasi kerja. Selain itu, kompetensi juga berperan sebagai instrumen evaluasi yang dapat digunakan untuk mengukur kapabilitas pegawai, dengan tujuan akhir mendorong mereka untuk bekerja dengan efektivitas tinggi dan mencapai kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka (Erlani et al., 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin terdiri dari kepatuhan dan menghargai atas janji yang telah dibuat oleh pegawai dengan aturan yang ada. Di setiap kehidupan, dimana kita berpijak, diperlukan aturan dan tata tertib yang dapat mengatur dan mematok setiap pergerakan yang kita dilakukan dan bertingkah laku (Kitta et al., 2023). Pegawai memiliki disiplin kerja baik, maka hasil yang diterima akan baik untuk organisasi ataupun pegawai sendiri (Kitta et al., 2023). Disiplin pegawai merupakan bentuk latihan agar pekerja dapat berkerja dengan membantu pegawai yang lain dengan tujuan menaikkan tingkat kinerjanya (Kitta et al., 2023). Prayogi et al. (2019) mengatakan ada jenis disiplin organisasi, antara lain pertama bersifat preventif , yang kedua bersifat korektif (Kitta et al., 2023).

Ketaatan pada peraturan, baik yang tersurat maupun tersirat merupakan esensi dari disiplin kerja. Hal ini mencakup kesediaan untuk menerima konsekuensi bila ketentuan yang telah ditetapkan dalam lingkup tugas dan tanggung jawab, disiplin memegang peranan penting sebagai alat untuk mendorong pegawai mengembangkan sikap disiplin diri, baik ketika bekerja secara individu maupun dalam tim. Lebih jauh lagi, penerapan disiplin memiliki nilai edukatif yang membentuk pegawai untuk tidak hanya mematuhi, tetapi juga menginternalisasi berbagai peraturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja. Sebagai landasan kesuksesan, disiplin menjadi faktor krusial yang menentukan tercapainya tujuan organisasi, tanpa membedakan apakah organisasi tersebut bergerak disektor pemerintahan ataupun swasta (Wau et al., 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat makna diyakini bersama seluruh anggota, menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Ini

merupakan sistem nilai berkembang dalam organisasi, berasal dari kebiasaan dan filosofi para pendirinya, yang kemudian berkembang menjadi pedoman atau aturan berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika budaya organisasi tumbuh dengan kuat, hal ini dapat mendorong organisasi menuju perkembangan yang lebih positif. Dalam perjalanannya, sebuah organisasi tidak dapat menghindari interaksi dengan lingkungan luar. Interaksi ini pada akhirnya akan mempengaruhi kondisi internal organisasi dalam tingkat tertentu. Perlu dipahami bahwa pembentukan budaya dalam sebuah organisasi bukanlah proses yang terjadi secara instan, melainkan melewati tahapan panjang dimana satu faktor yang mempengaruhi pembentukannya adalah budaya yang ada dalam masyarakat sekitar (Rizky, 2022).

Kekhasan setiap organisasi tercermin melalui budaya yang dimilikinya, dimana organisasi yang unggul mampu menciptakan atmosfer kerja yang mendukung dan nyaman bagi seluruh anggotanya. Manifestasi budaya organisasi ini dapat diamati melalui perilaku individu maupun kelompok yang menunjukkan tindakan-tindakan konstruktif, yang pada gilirannya berkontribusi dalam membentuk citra dan suasana lingkungan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, budaya organisasi terbentuk dari akumulasi sikap dan perilaku positif yang ditampilkan oleh setiap elemen dalam organisasi, yang kemudian menciptakan identitas unik dari lingkungan organisasi tersebut (Ratnasari et al., 2020).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi yaitu kemampuan yang melekat pada diri seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab (Liana, 2020). Kompetensi dapat dikatakan sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, maupun karakter secara personal, dapat berpengaruh dan mendukung pekerjaan individu. Dan Menurut Spencer kompetensi merupakan kepribadian yang terlihat oleh seseorang dan mejadikannya berbeda dalam cara berpikir dan bertingkah laku dalam setiap pekerjaan pada masa yang akan datang (Sitompul et al., 2021). Berdasarkan penelitian Andriyani (2021) mendapatkan hasil kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan data tambahan penelitian Sitompul (2021) berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Melihat penjelasan di atas, konsep dari kompetensi maka ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

H1: kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan sebuah upaya diimplementasikan oleh organisasi atau perusahaan untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap serangkaian regulasi yang diterapkan. Penerapan aturan ini bertujuan untuk membentuk kebiasaan taat yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap performa kerja karyawan (Liana, 2020). Penelitian Hasibuan (Rapika & Sulaiman, 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja sebagai menyadari dan meluangkan waktu dalam melakukan aturan organisasi, dari awal sampai akhir jam kerja dengan jadwal yang ada, bahkan melakukan pekerjaan dan kewajiban dengan sungguh- sungguh (Sitompul et al., 2021). Didukung oleh Andriyani (2021), disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Nursauli (2021) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia.

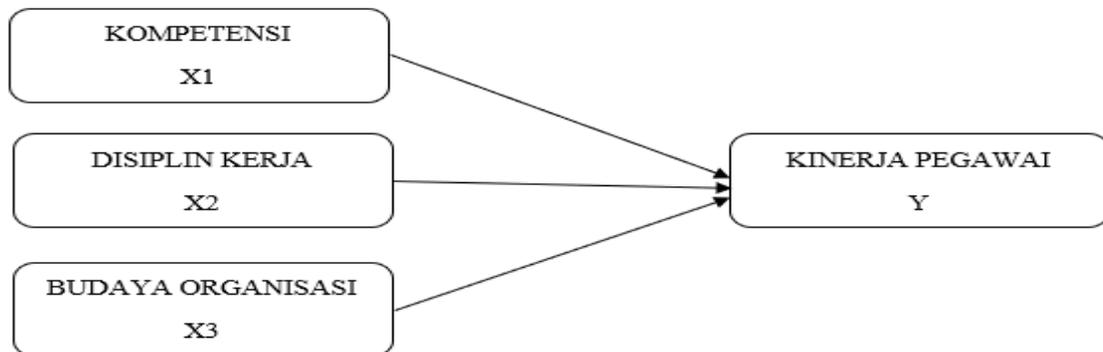
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam membentuk perilaku pegawai, budaya organisasi memegang peranan sangat penting. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai serangkaian nilai yang telah tertanam dan diyakini oleh para karyawan, yang kemudian menjadi landasan dalam bertindak dan bersikap di lingkungan kerja mereka. Ketika nilai-nilai dan sikap tersebut sudah mengakar kuat dalam organisasi, hal ini akan berfungsi sebagai kompas yang

mengarahkan cara berpikir, bertindak, dan berperilaku karyawan sesuai dengan nilai yang mereka yakini. Demikian, dikatakan bahwa budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan anggota organisasi untuk mewujudkan tujuan telah ditetapkan oleh organisasi (Meutia & Husada, 2019). Menurut (Irianto, 2021) mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Budaya organisasi memiliki signifikan positif terhadap kinerja pegawai PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODOLOGI

Metode yang digunakan penelitian bersifat kuantitatif dan mengandalkan data primer. Penelitian dilaksanakan di PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia. Skala pengukurannya menggunakan skala likert interval 1-5. Populasi penelitian ini merupakan semua pegawai PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia total 30 orang, teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Variabel yang akan di teliti adalah kinerja pegawai, kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Pengolahan data pada penelitian ini dijalankan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 23.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompetensi (X1)	1. pengetahuan	1,3	(Kitta et al., 2023).
	2. keterampilan	2	
	3. perilaku	4	
Disiplin Kerja (X2)	1. datang tepat waktu ke tempat kerja	1	(Nurjanah, 2019).
	2. memanfaatkan waktu sebaik mungkin	2	
	3. memiliki tingkat kehadiran yang tinggi	3	
	4. ikut semua aturan perusahaan	4	
Budaya Organisasi (X3)	1. implementasi norma yang berlaku	1	(Nurjanah, 2019).
	2. pengintegrasian nilai organisasi	2	
	3. penerapan kode etik	3	
	4. pelaksanaan upacara	4	
Kinerja Pegawai (Y)	1. kualitas	1,2	(Nurjanah, 2019).

2. kuantitas	3
3. mengeksekusi pekerjaan dengan cepat	4

HASIL

Uji Instrumen

Uji Validitas Instrumen

Validitas instrumen diukur dengan mengkorelasikan nilai tiap item dengan skor total instrumen. Jika korelasi ini signifikan pada taraf 0,05, item tersebut dianggap valid, artinya item tersebut benar-benar mengukur konstruk yang diukur.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Signifikansi	Taraf 5%	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.837	0,361	0,000	5%	Valid
	X1.2	0.749	0,361	0,000		Valid
	X1.3	0.472	0,361	0,008		Valid
	X1.4	0.820	0,361	0,000		Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.887	0,361	0,000	5%	Valid
	X2.2	0.805	0,361	0,000		Valid
	X2.3	0.887	0,361	0,000		Valid
	X2.4	0.853	0,361	0,000		Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0.928	0,361	0,000	5%	Valid
	X3.2	0.650	0,361	0,000		Valid
	X3.3	0.570	0,361	0,001		Valid
	X3.4	0.917	0,361	0,000		Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.870	0,361	0,000	5%	Valid
	Y.2	0.843	0,361	0,000		Valid
	Y.3	0.626	0,361	0,000		Valid
	Y.4	0.684	0,361	0,000		Valid

Sumber: Data Primer Diproses (2024)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebuah instrument pengukuran mengindikasikan tingkat kepercayaan dan keandalan alat tersebut. Sebuah alat ukur dapat dikategorikan reliabel ketika memberikan hasil yang relatif stabil dan konsisten saat digunakan secara berulang untuk mengukur fenomena yang identik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	kompetensi	0,702	Realiabel
2	Disiplin kerja	0,880	Realiabel
3	Budaya organisasi	0,757	Realiabel
4	kinerja pegawai	0,746	Realiabel

Sumber: Data Primer Diproses (2024)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan reliabel, karena nilai Cronbach's alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000

	Std. Deviation	0.43121004
Most Extreme Differences	Absolute	0.125
	Positive	0.111
	Negative	-0.125
Test Statistic		0.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS (2024)

Sesuai asymp.sig diatas menghasilkan 0,200. Jika disimpulkan maka $0,200 > 0,05$ data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas (glejser)

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (glejser)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.012	0.428		2.363	0.026
	Kompetensi	-0.101	0.097	-0.778	-1.036	0.310
	Disiplin Kerja	-0.038	0.076	-0.324	-0.503	0.619
	Budaya Organisasi	0.098	0.154	0.771	0.637	0.529

Sumber: Output SPSS (2024)

Terdapat nilai sig x1 (0,310), x2 (0,619), x3 (0,529) $> 0,05$ kesimulannya penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, atau heteroskedastisitasnya terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0.061	16.332
	Disiplin Kerja	0.083	12.038
	Budaya Organisasi	0.024	42.361

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai VIF $>$ dibandingkan dengan 10. Dianalisis tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variable bebas.

Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.978 ^a	0.957	0.952	0.455	2.933

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (2024)

pada hasil output, dikonklusikan tidak terjadi autokorelasi. Karena uji Watson berada diantara nilai du dan nilai 4 – du.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.188	0.736		-.255	0.801
	Kompetensi	0.383	0.167	0.377	2.291	0.030
	Disiplin Kerja	0.106	0.131	0.114	0.810	0.425
	Budaya Organisasi	0.520	0.265	0.520	1.964	0.060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (2024)

$$Y = -0,188 + 0,383 X_1 + 0,106 X_2 + 0,520 X_3 + e$$

- Dengan koefisien konstanta sebesar -0,188 dan dapat dikatakan sebesar 18,8%.
- Kompetensi bernilai 0,383, berarti apabila kompetensi mengalami kenaikan, maka meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38,3%.
- Variabel disiplin kerja sebesar 0,106 menunjukkan bahwa tiap kenaikan 1 akan meningkatkan kinerja pegawai 10,6%.
- Nilai koefisien variable budaya organisasi dengan nilai 0,520 menandakan setiap peningkatan 1 meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,520.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.974	3	39.991	192.826	0.000 ^b
	Residual	5.392	26	0.207		
	Total	125.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai Fhitung pada output sebesar 192.826 > Ftabel 2,96, sig. 0,000 < 0,50. Yang mana ketiga variable berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi R²
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.978 ^a	0.957	0.952	0.455

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

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai R Squarenya 0,957 atau 95,7 mengidentifikasi bahwa variable bebas yang diteliti mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai secara bersamaan dan sisanya 4,3% dipengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis

Table 11. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.188	0.736		-.255	0.801
Kompetensi	0.383	0.167	0.377	2.291	0.030
Disiplin Kerja	0.106	0.131	0.114	0.810	0.425
Budaya Organisasi	0.520	0.265	0.520	1.964	0.060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (2024)

- H1 diterima, karena kompetensi berpengaruh kearah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai $2,291 > T_{tabel} 1,705$, $sig\ 0,030 > 0,05$, koefisien regresi bernilai positif (0,383).
- H2 ditolak. Maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. $T_{hitung} 0,810 < T_{tabel} 1,705$, $sig\ 0,425 < 0,05$, koefisien regresi kearah positif (0,106).
- H3 diterima. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. $T_{hitung} 1,964 > T_{tabel} 1,705$, $sig\ 0,060 > 0,05$, koefisien regresi bernilai positif (0,520).

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan kompetensi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar t tabel. Didukung penelitian Andriyani (2021) mendapatkan hasil kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan data tambahan penelitian Sitompul (2021) berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dari penjelasan yang ada, konsep dari kompetensi maka ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Dalam penyelesaian pekerjaan, kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas lebih cepat. Karena mereka dapat mengenali dan menerapkan metode kerja yang lebih efisien dan kemampuan mengelola waktu dan sumber daya menjadi lebih baik. Maka hal itu organisasi yang memperhatikan kompetensi pegawainya cenderung memiliki kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Sesuai dengan hasil diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja lebih dipengaruhi oleh factor- factor kompetensi, motivasi, dan system yang baik. Didukung penelitian Kitta (2023), dengan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan dalam bekerja mencerminkan kesediaan individu untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan. Ketika seseorang memiliki kesadaran untuk mengikuti regulasi dan memahami peran serta kewajibannya, hal ini menunjukkan pemahaman mereka akan pentingnya bersikap disiplin. Kedisiplinan sendiri memiliki tujuan pokok untuk mengoptimalkan efisiensi dengan menghindari penggunaan waktu dan tenaga yang sia-sia (Wau et al., 2021).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Dari penjelasan diatas sudah jelas bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan Positif terhadap kinerja pegawai. Karena menciptakan lingkungan kerja yang menentukan Perilaku dan motivasi. Didukung oleh (Irianto, 2021) mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pembentukan identitas dan rasa memiliki, budaya organisasi menciptakan identitas bersama yang membuat pegawai merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar, ketika pegawai merasa memiliki koneksi emosional dengan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal. Budaya yang adaptif membantu pegawai menghadapi perubahan dengan lebih efektif sehingga mendorong kemiskina dan ketahanan dalam menghadapi tantangan.

Maka budaya organisasi berfungsi sebagai pondasi yang mempengaruhi berbagai aspek perilaku dan kinerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun dan memelihara budaya positif cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif, terlibat, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Heat Exchanger Manufacturing Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi merupakan faktor determinan yang penting dalam mencapai kinerja yang optimal, sementara disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dibuktikan melalui hasil uji statistik dimana kompetensi memiliki nilai t hitung $2,291 > t$ tabel $1,705$ dengan signifikansi $0,030$, dan budaya organisasi memiliki nilai t hitung $1,964 > t$ tabel $1,705$ dengan signifikansi $0,060$. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi berperan penting sebagai cerminan karakteristik mendalam dari kepribadian pegawai, yang dapat diamati melalui kinerja dan pengambilan keputusan dalam situasi kerja. Sementara itu, meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, motivasi, dan sistem yang baik. Budaya organisasi terbukti memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku dan motivasi pegawai. Hal ini tercermin dari nilai-nilai yang tertanam dan diyakini oleh para pegawai, yang kemudian menjadi landasan dalam bertindak dan bersikap di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan memiliki pengaruh sebesar $95,7\%$ terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar $4,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 189–198.
- Dayani, J., & Kadang, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Erlani, Hendri, M. I., & Kalis, M. C. I. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Drs. Jacobus Luna M.Si Kabupaten bengkayang dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 12(2), 190. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77723>
- Fadude, F., Tawas, H., & Poluan, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10/4,

1016–1025.

- Irianto, G. A. P. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. *Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama*, 10, 1–18.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665–670.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17. <http://jurnal.stkipgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN)
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Nurjanah. (2019). *pengaruh kadisiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara pekanbaru*. 1–23.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 4(2), 106–113.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian ri*. 2(2), 918–928.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.