

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG AREA KANWIL NTB

Diki Apriansyah¹, Siti Nurmayanti², Baiq Handayani Riniastuti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: diki01192@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kemampuan kerja dan Budaya Organisasi Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Seluruh anggota populasi yang berjumlah 34 orang dijadikan responden. Analisis yang digunakan adalah analisis uji regresi linier berganda. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Dan dengan menggunakan analisis uji regresi linier berganda penelitian ini menunjukkan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perum Bulog area Kanwil NTB.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the significance of the influence of work ability and organizational culture. The population in this research is employees of Perum Bulog in the NTB Regional Office area. All members of the population, totaling 34 people, were used as respondents. The analysis used is multiple linear regression test analysis. The data analysis technique uses the SPSS version 25 program. And by using multiple linear regression test analysis, this research shows that research results show that work ability and organizational culture partially influence the performance of Perum Bulog employees in the NTB Regional Office area. So it can be stated that there is a positive and significant influence of work ability and organizational culture on the performance of Bulog employees in the NTB Regional Office area.

Keywords: Work Ability, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2013). Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian proses untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja yang lainnya supaya mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014). Veithzal rivai (2014:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Mewujudkan tujuan perusahaan tidaklah mudah, dibutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawan maupun stekholder didalam operasional perusahaan. Memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi merupakan harapan setiap organisasi terhadap karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut russel (2014), menyatakan kinerja adalah suatu catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Menurut mangkunegara (2013), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Mangkunegara (2008:167) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi

(*motivation*). Berdasarkan pendapat tersebut faktor kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka hasil kerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya apabila kemampuan yang dimiliki karyawan buruk maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan rendah. Hal tersebut akan berimplikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tercapainya suatu keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak lepas dari seberapa baik kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. (Robbins & Judge, 2008) menyatakan Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Selain Kemampuan kerja, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai Tujuannya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Kemudian Wirawan (2007:10) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktifitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Victor Tan dalam Tunggal (2007 :2), mengatakan budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, corevalues, dan pola

perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Nuariningsih dan Widiastini 2020) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kemampuan karyawan merupakan salah satu upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nurindah dwi antika (2022) Menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin kuat persepsi karyawan mengenai budaya organisasi akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan perum Bulog area Kanwil NTB ditemukan beberapa fenomena yang terdapat di perum Bulog area Kanwil NTB. Data diperoleh dari studi di lapangan yang bersumber dari Asisten Manager SDM dan Hukum menunjukkan hasil indikator kinerja perusahaan selama triwulan 1 yang sudah cukup baik.

Fenomena kinerja karyawan perum Bulog area Kanwil NTB dapat dilihat dari tercapainya target untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dilakukan, ketepatan waktu dalam pekerjaan, efektivitas untuk menyelesaikan pekerjaan, kemandirian, dan komitmen karyawan. Tercapainya target kinerja karyawan perum Bulog area Kanwil NTB dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan seperti , faktor kemampuan kerja dan budaya organisasi.

Kemampuan kerja karyawan perum Bulog area Kanwil NTB yang pertama , dapat dilihat dari Kesanggupan kerja sebelum jadi karyawan tetap seperti, sanggup bekerja dibawah tekanan dan sanggup ditempatkan dimana saja. Kedua ,

dari tingkat pendidikan yang dimana menurut data yang peneliti dapat dari karyawan perum Bulog area Kanwil NTB berlatar belakang pendidikan SMA/ SMK, D3, S1/D4 dan S2 dari berbagai jurusan sebanyak 34 karyawan. Latar belakang pendidikan karyawan yang ada di perum Bulog area kanwil NTB sudah sesuai kualifikasi dibidangnya masing-masing. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi menentukan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai target kinerja perusahaan. Ketiga , masa kerja karyawan yang ada di perum Bulog area Kanwil NTB yang Paling rendah kurang dari 1 tahun yang lalu dan paling lama mencapai 25 tahun masa kerja. Karena karyawan dengan masa kerja tinggi sudah pasti memiliki kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sehingga tercapainya target kinerja perusahaan. Dan pelatihan yang pernah diikuti setiap karyawan perum Bulog area Kanwil NTB juga sangat banyak dan berbeda-beda setiap tahunnya sehingga akan mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang ada di perum Bulog area Kanwil NTB yang selalu menjadi acuan para karyawan untuk bekerja terdapat 6 Core Values AKHLAK nilai - nilai budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Amanah yaitu, memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- 2) Kompeten yaitu , Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- 3) Harmonis yaitu , Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- 4) Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- 5) Adaptif yaitu, Keinginan terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- 6) Kolaboratif yaitu, Membangun kerja sama dan sinergitas.

Menurut informasi dari karyawan perum Bulog area Kanwil NTB, Budaya organisasi disana masih dipertahankan dengan baik seperti contohnya setiap hari sebelum dilakukannya aktivitas kerja, pimpinan dan

karyawan perum Bulog area Kanwil NTB selalu dan wajib melaksanakan doa bersama, Selain itu ada budaya organisasi juga yang tercantum dalam peraturan perusahaan yaitu budaya AKHLAK. Akan tetapi kenyataannya karyawan menganggap bahwa budaya AKHLAK tersebut merupakan standar umum sebuah industri sehingga banyak implementasinya yang belum melekat dalam diri karyawan.

Perum Bulog area Kanwil NTB merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Bulog memiliki tugas pokok diantaranya yaitu menjaga harga dasar pembelian gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin), dan pengelolaan stok pangan. Bulog juga mempunyai bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Pemilihan objek penelitian ini karena peneliti memandang bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan selalu memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi dan karyawan yang memiliki Pemahaman nilai budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Kinerja perusahaan selama triwulan 1 ,dalam kategori kinerja cukup baik. Selain itu juga, Pencapaian target 90,00%, real 113, 38%, kinerja 120,00%, bobot 10% sub skor, 12,00 dan nilai A+ dalam menyelesaikan setiap tugas juga dikatakan sudah memenuhi standar. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perum Bulog area Kanwil NTB dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada Perum Bulog area Kanwil NTB”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang

berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.
6. Komitmen kerja.

Kemampuan Bekerja

Menurut reitner dan kinicki (2003 :185), menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

menurut Robbins (1998) adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan kerja
2. Pendidikan
3. Masa kerja

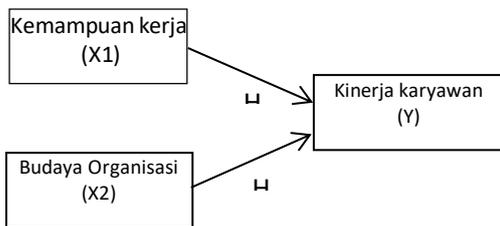
Budaya Organisasi

Menurut Darodjat (2015, hlm. 236) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (Values), 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 organisasi.

Indikator-indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins (2006:279) adalah sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi individu
- e. Orientasi tim
- f. Agresifitas
- g. Stabilitas

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apabila ada seberapa erat pengaruhnya atau tidaknya pengaruh (Sugiyono2016:37). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh kemampuan kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Pada perum Bulog area Kanwil NTB.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh karyawan tetap perum Bulog area Kanwil NTB yang berjumlah 34 orang. Seluruh anggota Populasi dijadikan responden. Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019:143) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500.

Hipotesis

Berdasarkan masalah yang terkait dengan studi teoritis yang ada dan dijelaskan dalam studi sebelumnya terkait studi konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	< 25	1	2,94%
2	25-30	18	52,95%
3	31-40	9	26,47%
4	41-50	4	11,76%
5	>50	2	5,88%
Total		34	100%

karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perum Bulog area Kanwil NTB

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	23	67,65 %
2	Perempuan	11	32,35%
Total		34	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dengan presentase 67,65% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase 32,35%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden pada penelitian inididominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan instansi lebih membutuhkan karyawan laki-laki untuk pekerjaan dibagian gudang

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat usia dari responden, adapun

responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,94%, responden yang berusia 25-30 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 52,95%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 26,47%, responden yang berusia 41-50 berjumlah 4 orang dengan presentase 11,76% dan yang terakhir responden dengan umur diatas 50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5,88%

Tabel 4.3 identitas berdasarkan Masa kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Presentase
1	1 -5	15	44,11%
2	6 – 10	9	26,47%
3	11 – 15	5	14,70%
4	16 – 20	3	8,82%
5	> 20	2	5,88%
Total		34	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
1	SMA/SMK	11	32,35 %
2	D3	6	17,64 %
3	S1/D4	16	47,05 %
4	S2	1	2,94%
=		34	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat identitas responden dengan jenjang pendidikan S2 berjumlah 1 orang dengan presentase 2,94%, S1/D4 berjumlah 16 orang dengan presentase 47,05%, D3 berjumlah 6 orang dengan presentase

17,64%, SMA/SMK berjumlah 11 orang dengan presentase 32,35%. Dapat kita tarik kesimpulan responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S1/D4. Hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang efektif dan mumpuni sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan.

Uji Validitas

Indikator	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kuantitas	Y1	0,749	0,349	Valid
	Y2	0,703	0,349	Valid
	Y3	0,808	0,349	Valid
Kualitas	Y4	0,817	0,349	Valid
	Y5	0,796	0,349	Valid
	Y6	0,804	0,349	Valid
Ketepatan Waktu	Y7	0,802	0,349	Valid
	Y8	0,698	0,349	Valid
	Y9	0,584	0,349	Valid
Efektifitas	Y10	0,768	0,349	Valid
	Y11	0,383	0,349	Valid
	Y12	0,708	0,349	Valid
Kemandirian	Y13	0,480	0,349	Valid
	Y14	0,692	0,349	Valid
	Y15	0,756	0,349	Valid
Komitemen	Y16	0,858	0,349	Valid
	Y17	0,867	0,349	Valid
	Y18	0,784	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 di atas memperlihatkan hasil uji validitas variabel kinerja yang diukur dengan menggunakan 18 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kinerja menghasilkan hasil r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir item pernyataannya, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel kinerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,349 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Tabel 6 Hasil uji Reabilitas

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (a) di atas 0.60. Dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87728070
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.060
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* dari variabel penelitian yakni kemampuan kerja, budaya organisasi, dan kinerja sebesar 0.200. Karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

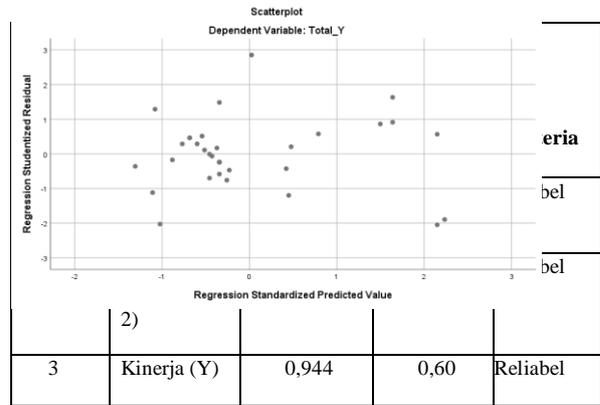
Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan kerja	.483	2.069
	Budaya organisasi	.483	2.069

Hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen, kemampuan kerja 0.483 > 0.10, dan Nilai VIF 2.069 < 10, budaya organisasi 0.483 > 0.10, dan Nilai VIF 2.069 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
(Constant)	1.942	6.668		.291	.773	
Total_X1	.505	.211	.268	2.387	.023	.483
Total_X2	.672	.109	.689	6.143	.000	.483

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien konstanta (α)
- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai



konstanta () sebesar 1,942 Hal ini

- menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kemampuan dan budaya organisasi, maka besarnya kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil area NTB sebesar 1,942.
2. Nilai koefisien beta 1 (1) = 0,505
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Kemampuan (X1) positif sebesar 0,505 (50,5%) yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kemampuan akan meningkatkan kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB sebesar 0,505. satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.
 3. Nilai koefisien beta 2 (2) = 0,672
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda positif sebesar 0,672 (67,2%) yang berarti bahwa setiap peningkatan suatu variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB sebesar 0,672 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel	koefisien regresi	T hitung	t tabel	nilai signifikansi	ket
kemampuan (X1)	0,237	2,387	2,039	0,023	Sigr
Budaya oragnisasi (X2)	0,336	6,143	2,039	0,000	Sigr

Nilai koefisien regresi sebesar 0,0237, nilai thitung 2,387 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,039 dan nilai signifikansi 0,023. Oleh karena itu, nilai signifikansi <0,001 < 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, karena Ha diterima, yakni kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.799	2.951	2.179

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Uji Koefisien Determinasi R square (R2)
Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,799 atau sama dengan 79,9%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 79,9%. dan 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain – lain.

Pembahasan hasil Penelitian
Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB diiterima. Artinya, jika kemampuan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan karyawan rendah , maka kinerja karyawan akan rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,237 nilai thitung 2,387 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,039 dan nilai signifikansi 0,023. Oleh karena itu, nilai signifikansi 0,023 < 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, karena Ha diterima, yakni kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,336, nilai thitung 6,143 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,039 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 5% maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Hal ini menunjukkan keberadaan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan mereka, sebab tanpa adanya budaya yang baik pegawai akan salah mengartikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang pada akhirnya dapat mengancam kelangsungan karier atau pekerjaannya

KESIMPULAN

1. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya jika kemampuan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya jika budaya organisasi kuat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika budaya organisasi lemah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mencari informasi lebih banyak kemudian informasi tersebut

dapat dijadikan sumber atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan kemampuan dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kemampuan dan budaya organisasi masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk kedepannya penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nugroho, B, A.(2005).Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.Penerbit Andi Yogyakarta
- Arini, A, I, S. (2017). Pengaruh Kemampuan , Motivasi kerja , Budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati Jakarta selatan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Syarif hidayatullah.
- Achmad, D, T.(2015). Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini. Bandung: Refika aditama.
- Antika, N, I,. (2022).Pengaruh disiplin , Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perum Bulog kantor wilayah jawa timur. Religion Education social laa raiba Journal.
- Anton ,B (2006). Multivariate Analysis Dengan SPSS. Salatiga:STAIN
- Bernardin and Russel. (2014). Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Diponegoro.

- Nasikah, D., Widiastuti, A., Suwanto. (2022). pengaruh Kemampuan , Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Pustaka Bisnis Muhammadiyah di Metro Jurnal Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology.
- Sembiring, E, S,. (2021) Journal economic and strategy (JES) volume 2 no 1 januari - juni.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simarmata, H,. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi , Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Labuan batu utara. Volume 13 No 2, Oktober 2020 Hlm. 170-175
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. Perilaku Organisasi , Alih Bahasa erly suandy , Buku 1 Jakarta salemba Empat : 2003.
- Krisnandi h., Efendi s., Sugiono e. (2019). Pengantar manajemen. Jakarta: IPU-Unas.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A, P,. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A, P,. (2008). Manajemen sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 7, No 1, 11-21.
- Nuariningsih, and N. M. A. Widiastini. (2020). Pengaruh kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan rakyat Tridarma putri.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior 9 th Edition. New Jersey Prentice; Hall, inc 2001

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P, dan Judge. 2008. "Perilaku Organisasi Buku "2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta
- Shidqie, A., Kusuma, G., dan Wardana. (2022). Pengaruh Budaya Islami, Kemampuan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Cabang Malang Soekarno-Hatta eks BRIS). **Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia**. 08 (1) : 65 – 75
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016)*Metode Penelitian Kuantitatif; kualitatif dan R & D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistyo, D. (2011). Hubungan Efisiensi Operasional dengan Kinerja Probabilitas pada Sektor Berbankan yang Go Public Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, Vol 1, No 2, 46
- Swasto , B,. (2003) Pengaruh sumber daya manusia (Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan Imbalan) Malang : FIA , UB.
- Solihin (2019) Pengaruh Budaya Organisasi , Kemampuan kerja Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tokyo Rubber Indonesia Manufacturing Skripsi Program studi Manajemen fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial UPB.
- Susanti, E.N., Aristianti, L.A., Tanjung, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt batam executive village southlink country club. *Jurnal Dimensi*, 9(1).
- Widjaja ,T, A. corporate culture konsep dan kasus jakarta : Harvarindo 2007.
- Wirawan .Budaya dan Iklim organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian Jakarta : Salemba Empat , 2007.