

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
PENGAWASAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING: STUDI KASUS PADA
PT. JASA TITIPAN EKSPRES**

**Putri Nurhaeni¹
Abriandi²**

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta^{1,2}
putrinurhaeni7@gmail.com¹
abriandi@uta45jakarta.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan pengawasan sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Jasa Titipan Ekspres (JTE) yang berjumlah 100 orang sekaligus sebagai sampel sehingga teknik pengambilan data menggunakan sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi korelasi berganda dengan memakai Software SPSS versi 25. Uji statistik yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengawasan sebagai variabel moderating tidak mampu mempengaruhi budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Pengawasan sebagai variabel moderating mampu mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kompetensi, Pengawasan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work culture and competence on employee performance with supervision as a moderating variable. The population in the study were all employees of the company PT. The Express Deposit Service (JTE) numbered 100 people at once as a sample so that the data collection technique used a census. The method used in this research uses multiple correlation regression using SPSS version 25 software. The statistical tests used are validity tests, reliability tests and research hypothesis tests. The results of this research indicate that work culture influences employee performance. Competency influences employee performance. Work culture and competence influence employee performance. Supervision as a moderating variable is unable to influence work culture on employee performance. Supervision as a moderating variable is able to influence competence on employee performance.

Keywords: Work Culture, Competency, Supervision, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan menggunakan sumber daya yang mereka miliki. Ini juga berlaku untuk institusi pemerintah, yang berfungsi sebagai contoh utama organisasi di mana setiap anggota bekerja

dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya mencari karyawan yang berbakat, mahir, dan cocok, tetapi mereka juga berusaha untuk menggabungkan tenaga kerja dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Di tingkat nasional, perusahaan mengharapkan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dalam upaya mencapai kinerja puncak. Oleh karena itu, pekerja merupakan aset penting bagi perusahaan, dan upaya untuk meningkatkan efisiensi memerlukan banyak pertimbangan. Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia untuk memastikan mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara terbaik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja dan ketajaman bisnis yang ditanamkan perusahaan melalui pelatihan.

Begitu pulan halnya dengan PT. Jasa Titipan Ekspres atau JTE Express adalah perusahaan jasa transportasi pengiriman barang darat, laut dan udara yang terkenal dengan pelayanan prima yang memudahkan pelanggan dalam berinteraksi. Menanggapi tantangan saat ini, JTE Express mengambil langkah inovatif dengan memulai pengembangan infrastruktur teknologi berbasis internet untuk layanan ekspresnya. Inisiatif ini mencerminkan luasnya jaringan cabang JTE Express yang tersebar di banyak lokasi. Berangkat dari pengalaman pelanggan yang telah melakukan perjalanan keliling dunia, JTE Express

Karyawan suatu perusahaan adalah sumber daya penting yang memainkan peran penting dalam menentukan pencapaian tujuannya. Pencapaian tujuan-tujuan ini bukanlah hal yang mudah dan memerlukan pendekatan strategis. Manajemen tenaga kerja yang efektif adalah masalah penting yang sering diabaikan oleh perusahaan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan yang optimal dan selaras dengan tujuan perusahaan. Menurut Djarwanto dan Soemarjati (1997), dalam Murni dan Gantjowati (2006), mengklarifikasi gagasan ini, dengan menekankan hubungan erat antara penghargaan dan kinerja karyawan. Variabel moderasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah interaksi antara budaya kerja dan kompetensi karyawan yang dipandu oleh upaya pengawasan perusahaan.

Karyawan suatu perusahaan adalah sumber daya penting yang memainkan peran penting dalam menentukan pencapaian tujuannya. Pencapaian tujuan-tujuan ini bukanlah hal yang mudah dan memerlukan pendekatan strategis. Manajemen tenaga kerja yang efektif adalah masalah penting yang sering diabaikan oleh perusahaan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan yang optimal dan selaras dengan tujuan perusahaan. Variabel moderasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah interaksi antara budaya kerja dan kompetensi karyawan yang dipandu oleh upaya pengawasan perusahaan.

Sangat penting untuk kinerja pekerjaan adalah komitmen, khususnya komitmen organisasi. Ini biasanya sesuai dengan tujuan dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Komitmen ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa efektif seorang pekerja dalam lingkungan perusahaan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa "komitmen organisasi" mengacu pada tingkat kesesuaian aspirasi karyawan dengan tujuan dan tujuan organisasi, serta keinginan mereka untuk mempertahankan ikatan dengan organisasi.

Jika pekerja ingin meningkatkan kinerja mereka, mereka harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini karena hubungan antara kemampuan dan kinerja sangat erat dan penting. Akibatnya, manajemen manusia yang efektif menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan dan tujuan organisasi. Dengan

menggunakan tenaga kerja yang bekerja dengan baik, hal ini dapat dicapai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus memiliki kepercayaan diri untuk mendorong inovasi, memberikan insentif untuk meningkatkan motivasi karyawan, dan menanamkan nilai-nilai kerja yang dapat ditanamkan dalam operasional sehari-hari. Disamping itu kinerja karyawan juga dipengaruhi banyak faktor antara lain faktor kompetensi, budaya kerja, pengawasan dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan untuk mencapai pertumbuhan perusahaan yang berkesinambungan yang selanjutnya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus Pada PT. Jasa Titipan Ekspres

LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (2015), MSDM yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan aspek manusiawi dalam sebuah organisasi. Fokus utama dari manajemen SDM adalah mengoptimalkan kontribusi individu-individu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini melibatkan berbagai kegiatan seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan manajemen hubungan kerja.

Manajemen SDM juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berdaya tarik bagi pegawai, dan mendukung perkembangan profesional. Ini melibatkan perencanaan karir, pengelolaan kebijakan kerja, serta pengaturan manajemen kesejahteraan pegawai. Selain itu, manajemen SDM bertugas mengelola konflik dan isu-isu terkait karyawan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, dan berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada prestasi.

Secara keseluruhan, manajemen SDM memiliki peran integral dalam membentuk dan memelihara hubungan harmonis antara organisasi dan karyawannya. Dengan mengurus aspek-aspek kritis terkait manusia di dalam organisasi, manajemen SDM berperan dalam menjaga produktivitas, inovasi, serta keseimbangan antara tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Fungsi-fungsi manajerial melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia. Pertama, fungsi perencanaan melibatkan merumuskan strategi dan kebijakan SDM yang sejalan dengan tujuan organisasi. Ini melibatkan meramalkan kebutuhan tenaga kerja, merencanakan rekrutmen, serta merancang program pelatihan dan pengembangan. Fungsi pengorganisasian mencakup penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan posisi yang tepat, serta merancang struktur organisasi yang mendukung kolaborasi dan efisiensi. Fungsi pengarahan berfokus pada memberikan arahan, motivasi, dan umpan balik kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan mereka. Fungsi pengendalian melibatkan pengawasan terhadap kepatuhan terhadap kebijakan SDM, penilaian kinerja, serta tindakan korektif jika diperlukan.

Kinerja Karyawan

Penelitian tentang kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan teori keagenan. menurut Sejati (2019) Teori keagenan merupakan filosofi mengenai uraian kaitan manajemen dan pemilik. Salah satu tugas manajemen adalah meningkatkan nilai dan reputasi perusahaan (Raharja, 2019).

Menurut Byars dan Rue (2017), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai melalui upaya manusia, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dan pandangan mereka tentang tugas atau peran yang diberikan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja berfungsi sebagai hubungan antara upaya yang diinvestasikan, kemampuan individu, dan pendapat mereka tentang tugas yang diberikan kepada mereka. Teori ini digunakan oleh para peneliti dalam penelitian ini.

Menurut Wibowo (2019), ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja pekerja, termasuk dedikasi terhadap pekerjaan atau komitmen terhadap organisasi, kultur organisasi yang dominan, kemampuan, kompensasi, kerja semangat, kepuasan dengan posisi kerja, dan pengembangan dan penguatan sumber daya manusia dalam organisasi

Kinerja pegawai merupakan indikator krusial dalam menilai kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi. Evaluasi kinerja tidak hanya mencakup pencapaian tugas dan target, tetapi juga melibatkan kualitas pekerjaan, inisiatif, dan kolaborasi dalam tim. Seorang pegawai yang memiliki kinerja unggul tidak hanya mampu menghasilkan hasil yang berkualitas, tetapi juga beradaptasi dengan perubahan, berbagi pengetahuan, dan menghadapi tantangan dengan solusi yang kreatif. Melalui penilaian yang obyektif dan berkelanjutan, manajemen dapat mengidentifikasi area pengembangan individu, memberikan umpan balik konstruktif, serta memberi pengakuan atas usaha yang luar biasa. Dengan memberdayakan kinerja pegawai, organisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan profesional dan inovasi berkelanjutan.

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Peter dan Watermen (2017), sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Asumsi-asumsi untuk meningkatkan kinerja dimaksudkan untuk membekali organisasi dengan kapasitas untuk secara efektif mengatasi tantangan-tantangan Alhasil, asumsi-asumsi tersebut ditanamkan kepada anggota baru sebagai budaya kerja. Fakhari (2017) menggambarkan budaya organisasi sebagai struktur yang mengarahkan hubungan antara anggota dalam dan luar organisasi.

Sikap dan perilaku individu dan kelompok dipengaruhi oleh budaya ini, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianggap sebagai kebenaran dan telah menjadi sifat dan rutinitas dalam tugas sehari-hari dan rutinitas kerja. Intinya budaya kerja berasal dari budaya organisasi.

Kompetensi

Menurut Makmun (2022:1), kompetensi yaitu menunjukkan pada tindakan rasional yang bisa mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan atas dasar kondisi (prasyarat) yang ditetapkan. Kompetensi juga adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat-sifat personal yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dengan efektif dalam lingkungan kerja atau konteks tertentu. Kompetensi mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan kinerja yang diinginkan.

Pengawasan

Menurut Husnaini (2021:400), supervisi adalah proses melihat, meluncurkan, dan melaporkan rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memasukkan tindakan koreksi untuk meningkatkan kinerja tugas. Ini sangat penting karena pengawasan yang efektif adalah bagian penting dari bisnis. Karyawan merupakan aset vital suatu perusahaan dan terlibat aktif dalam seluruh aktivitas organisasi. Mengingat beragamnya perasaan, pemikiran, mereka tidak sepenuhnya pasif dan mudah diatur, tidak seperti uang dan materi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengawasi pekerjaan karyawan mereka. Jika tidak ada pengawasan yang memadai, berbagai masalah seperti keterlambatan pekerjaan, kurangnya komitmen, dan tindakan penipuan dapat muncul.

Pengawasan, yang merupakan bagian penting dari manajemen fungsional, diberikan kepada semua pemimpin di semua unit kerja atau departemen untuk menyatukan bagaimana tugas yang dilakukan oleh pekerja mereka. Ini memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen sesuai, dan itu berkaitan dengan metode yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas yang direncanakan. Pengawasan yang digerakkan oleh kepemimpinan bertujuan untuk mencegah kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JTE Ekpress

Budaya kerja merupakan filosofis, bisa difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena bisa diformulasikan secara formal. Davis dan newstrom (2020:121) dan Timpe (2020:32) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu budaya kerja. Atas dasar hasil penelitian Dori (2019), diketahui bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Davis dan newstrom (2020:121) juga mengungkapkan Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu budaya kerja, Selanjutnya menuutr Haris (2014) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja. Berdasarkan uraian diatas ditetapkan hipotesis pertama (H1) adalah H1 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan JTE Ekpress

Spencer and Spencer (1993) Secara garis besar kompetensi yaitu modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu badan organisasi. Dengan adanya kompetensi maka kinerja karyawan tentu akan meningkat, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerja-an. budaya kerja yaitu perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di

tempat kerja. Budaya kerja yaitu suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan dipakai dalam kehidupan kerja sehari-hari. Hal ini sesuai dengan penelitian Desi S R (2018) dimana menyimpulkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas ditetapkan hipotesis pertama (H1) adalah H2 : kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja yaitu perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja yaitu suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan dipakai dalam kehidupan kerja sehari-hari. Davis dan Newstrom (2000:121) dan Timpe (2000:32) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu budaya kerja. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Spencer and Spencer (1993) Secara garis besar kompetensi yaitu modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu badan organisasi. Dengan adanya kompetensi maka kinerja karyawan tentu akan meningkat, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Atas dasar hasil penelitian Dori (2019), diketahui bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas ditetapkan hipotesis ketiga (H3) adalah H3 : Budaya kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Pengawasan

Mangkuprawira dan Hubeis (2017;160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi control berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, budaya kerja, system hukuman dan sebagainya. Karena kinerja karyawan yang sesuai dengan aturan kebijakan tentu akan meningkatkan adanya reward dari kinerja tersebut dan kinerja karyawan yang menaati aturan tentu berpengaruh juga terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pula. Menurut Ganda Kristanto (2016) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas ditetapkan hipotesis keempat (H4) adalah H4: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di moderasi oleh pengawasan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi oleh Pengawasan

Menurut Mangkupriwira dan Hubeis (2017:153) mengatakan bahwa kinerja yaitu hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Spencer and Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang sesuai dengan aturan kebijakan tentu akan meningkatkan adanya reward dari kinerja tersebut dan kinerja karyawan yang menaati aturan tentu berpengaruh juga terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pula. Berdasarkan uraian diatas ditetapkan hipotesis kelima (H5) adalah H5 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di moderasi oleh pengawasan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi merupakan seluruh kelompok atau wilayah darimana data dikumpulkan (Sugiyono,2019). Sedangkan Sampel merupakan pecahan dari populasi yang memiliki kriteria sejenis (Sugiyono,2019). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Jasa Titipan Ekpres (JTE) yang berjumlah 100 orang sekaligus sebagai sampel sehingga teknik pengambilan data menggunakan sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi korelasi berganda dengan menggunakan Software SPSS versi 25. Uji statistik yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai bisa sebagai berikut:

- a) Observasi
- b) Studi Dokumentasi
- c) Wawancara
- d) Daftar Pertanyaan

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel Independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Variabel Independen atau variabel bebas (prediktor) dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) yang mempengaruhi perubahan atau wujud dari variabel terikat (hasil). Variabel Dependen yang berhubungan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yang meliputi hal-hal yang dipengaruhi atau terkena dampak karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2014). Variabel Moderating. merupakan variabel moderasi dalam penelitian ini karena memperkuat atau mengurangi hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini variable moderasinya adalah Variabel Pengawasan (Z)

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) metode analisis data adalah proses meliputi pengkategorian data, pembagian menjadi unit-unit, sintesis informasi, penataan pola, pemilihan label yang sesuai, dan akhirnya sampai pada kesimpulan yang membuat data dapat dipahami baik oleh pembaca maupun peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Pengujian ini mencakup *mean* (nilai rata-rata), median dan *variance*. Adapun hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

No	Variabel Penelitian	Mean	Median	Variance
1	X ₁ Budaya Kerja	15.45	15.50	4.068
2	X ₂ Kompetensi	14.45	15.50	3.583
3	Z Pengawasan	19.20	19.00	4.909
4	Y Kinerja Karyawan	23.87	24.00	4.943

Sumber: Data yang diolah, 2023

Hasil analisis data statistik deskriptif menunjukkan bahwa data kuesioner sebanyak 100 menghasilkan mean, median dan variance. Dari variable penelitian yang terdiri dari budaya kerja (X1), kompetensi (X2), pengawasan (Y) dan Kinerja karyawan dimana yang paling tinggi adalah kinerja karyawan masing masing mean sebesar 23,87, median sebesar 24,0 dan variance 4,943. Hal ini menunjukkan bahwa variable kinerja karyawan sangat menentukan dan mempengaruhi budaya kerja, kompetensi dan pengawasan karyawan yang ada diperusahaan.

Uji Validitas

Menentukan validitas suatu item, skornya dikaitkan dengan total seluruh item nilai tabel r dapat dihitung. Studi ini menggunakan tingkat alpha 5%. Untuk menguji validitas penelitian ini, pertama-tama dilakukan perbandingan antara nilai yang dihitung dan nilai tabel r; Nilai tabel r didapat dengan menggunakan df (degree of freedom) = n - k.. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada r table maka variable penelitian dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja X1

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Artinya
1	P1	0.747	0,201	r hitung > r tabel	Valid
2	P2	0.814	0,201	r hitung > r tabel	Valid
3	P3	0.785	0,201	r hitung > r tabel	Valid
4	P4	0.708	0,201	r hitung > r tabel	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompetensi X2

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Artinya
1	P1	0.721	0,201	r hitung > r tabel	Valid
2	P2	0.645	0,201	r hitung > r tabel	Valid
3	P3	0.741	0,201	r hitung > r tabel	Valid
4	P4	0.666	0,201	r hitung > r tabel	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Pengawasan (Z)

No	Pertanyaan	r hitung	r table	Kesimpulan	Artinya
1	P1	0.710	0,201	r hitung > r tabel	Valid
2	P2	0.551	0,201	r hitung > r tabel	Valid
3	P3	0.687	0,201	r hitung > r tabel	Valid
4	P4	0.693	0,201	r hitung > r tabel	Valid
5	P5	0.600	0,201	r hitung > r tabel	Valid

Tabel Uji 5. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Artinya
1	P1	0.482	0,201	r hitung > r tabel	Valid
2	P2	0.458	0,201	r hitung > r tabel	Valid
3	P3	0.467	0,201	r hitung > r tabel	Valid
4	P4	0.534	0,201	r hitung > r tabel	Valid
5	P5	0.512	0,201	r hitung > r tabel	Valid
6	P6	0.270	0,201	r hitung > r tabel	Valid

Berdasarkan table 2,3,4, dan 5 diatas diketahui bahwa semua variable penelitian (Variabel budaya kerja, kompetensi, pengawasan dan kinerja karyawan) memiliki r hitung lebih besar dari pada r table. Hal menunjukan bahwa semua variable penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017 : 177). Testabilitas reliabilitas pemerataan hasil pemeriksaan ketika diterapkan pada subjek. Skor setiap item pada masing-masing kelompok tersebut kemudian digabungkan untuk menghasilkan skor total. Reliabilitas suatu item dianggap memuaskan jika koefisien korelasi Cronbach's Alpha mempunyai nilai 0,6 atau lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada table Cronbach's Alpha di bawah ini :

Tabel 6. Tabel Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya kerja	0,759	Reliabel
Kompensasi	0,639	Reliabel
Pengawasan	0,653	Reliabel
Kinerja karyawan	0,675	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan table diatas hasil penelitian diketahui bahwa reliabilitas konstruk jawaban dari pertanyaan dan konsistensi jawaban melalui butir-butir pertanyaan pada variabel dependen dan independen tersebut baik. Hal ini bisa dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alphas* sebesar lebih dari 6 dari seluruh pertanyaan, dengan demikian dinyatakan telah reliabel.

Pembuktian Hipotesis Pertama (H1) :Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Untuk membuktikan hipotesis disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS:

Tabel 7. Output Coefficient Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.272	1.670		11.538	.000
	X1	.298	.107	.270	2.778	.007

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis data yang dilakukan dengan program SPSS menunjukkan nilai signifikansi 0,007, yang lebih rendah dari nilai ambang batas 0,05 atau nilai sig < 0,05.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Hipotesis Pertama (H1) terbukti diterima . Dengan demikian Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai penelitian dari penelitian Dori (2019), bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis Kedua (H2) : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk membuktikan hipotesis disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS:

Tabel 8. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.159	1.318		8.468	.000
	X2	.823	.085	.700	9.717	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,00 < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis kedua terbukti dan diterima.. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Desi (2018) yang mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan yang dimilikinya (Kompetensi).

Pembuktian Hipotesis Ketiga (H3) : Budaya Kerja Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk membuktikan hipotesis disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS:

Tabel 9. Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.756	1.678		3.430	.001
	X1	.334	.072	.303	4.605	.000
	X2	.839	.077	.714	10.871	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0.000, yang lebih rendah dari nilai ambang batas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti dan diterima.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Dori (2019) yang mengatakan ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Desi (2018) yang menemukan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja kinerja.

Pembuktian Hipotesis Keempat (H4) : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating

Untuk membuktikan hipotesis keempat (H4) disajikan hasil Output Anova dengan menggunakan Program SPSS seperti terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 10. Output Regresi X1 Terhadap Y Dimoderasi Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.038	1.919		12.004	.000
	X1	-.023	.197	-.020	-.119	.906
	X1Z	.003	.007	.059	.382	.718

a. Dependent Variable: Y

Pembuktian hipotesis keempat (H4) bisa ditunjukkan pada tabel uji regresi berganda pada pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada nilai Sig > 0,05 atau 0,906 > 0,05. Hal ini menunjukkan tidak signifikan (ditolak) begitu pula halnya Pengaruh budaya kerja (X1) dan pengawasan (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig > 0,05 atau 0,718 > 0,05 juga tidak signifikan (ditolak). Karena kedua uji tidak signifikan, yang berarti bahwa variabel pengawasan tidak mampu memoderasi variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Windiyanto dan Sutarno (2018), yang menunjukkan bahwa pengawasan tidak mengurangi dampak budaya kerja pada kinerja karyawan .

Pembuktian Hipotesis Kelima (H5) : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating

Untuk membuktikan hipotesis disajikan hasil Output Anova dengan menggunakan Program SPSS :

Tabel 11. Output Regresi X2 Terhadap Y Dimoderasi Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.961	.719		6.898	.000
	X2	1.204	.069	.941	17.452	.000
	X2Z	.000	.003	-.009	-.158	.874

a. Dependent Variable: Y

Pembuktian hipotesis kelima bisa ditunjukkan pada tabel uji regresi berganda pada pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada nilai Sig < 0,05

atau $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan signifikan (diterima) sementara pengaruh X2 dan Z terhadap Y ditunjukkan pada nilai sig $> 0,05$ atau $0,874 > 0,05$ tidak signifikan (ditolak) karena salah satu pengujian signifikan, yang berarti bahwa variabel pengawasan mampu memoderasi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Rizky (2019) menyimpulkan bahwa auditor/pengawasan mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui kemampuan variabel budaya kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dalam menjelaskan pengawasan disajikan model summary output SPSS sebagai berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.879	.875	.858

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sumber: Output SPSS (2020)

Dari hasil penelitian diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R-Squared sebesar 0.875 atau 87,5%. Hal ini berarti bahwa pengaruh budaya kerja (X1), kompetensi (X2), dan pengawasan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 87,5% sedangkan sisanya 12,5 dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini ialah kesimpulan yang menggambarkan jawaban permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Budaya kerja serta kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Pengawasan sebagai variabel moderating tidak mempengaruhi budaya kerja terhadap kinerja pegawai
5. Pengawasan sebagai variabel moderating mampu mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja pegawai

Saran

Berikut ini adalah beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian mendatang, dapat dilakukan dengan membandingkan kinerja perusahaan dengan perusahaan yang sejenis atau perusahaan jasa titipan pesaing lainnya untuk mengetahui efektifitas kinerja perusahaan
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah atau mengubah variable diluar yang sudah

diteliti seperti variable kepemimpinan, kompensasi, disiplin dan lain lain sebagainya untuk menambah hasil penelitian yang lebih baik dan berkualitas

3. Sebaiknya perusahaan untuk memperbaiki praktik supervisorinya dengan tujuan meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan pengawasan waktu masuk yang lebih ketat dan menerapkan hukuman bagi mereka yang tidak tiba tepat waktu (tidak disiplin)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman dan Muhidin. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amir, Mohammad Faisal, (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Astuti, N.K.A.J. & Sudharma, I.N. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pada Karyawan Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta*. Retrieved from Universitas Udayana.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, (2022), *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Desi S R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, Universitas Kuala Banda Aceh.
- Dori S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengan Dalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. *Skripsi*, STIE "KBP" Padang
- Edi Sugiono. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang*. Jakarta Selatan
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Erkut dan Yeliz. (2015). *The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance*. Beykent University
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- J. Organiz. Behav. (2019). *Emotional competence and work performance: The mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy*. Published online 1 May 2009 in Wiley InterScience. Hal 983–1000
- Laura, N. (2015). Beberapa Aspek Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII, No.3*
- Lukiyana & Arsinta. (2020). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Organizational Justice Dan Self Efficacy. *Journal Business Management*.15(2)
- Maharani dan Efendi. (2017). Pengaruh budaya organisasi, komitmen, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan kementerian ketenagakerjaan republik Indonesia.

- Skripsi*, Universitas Nasional. Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan Bandung*: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Muslih, Basthoumi. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Sang Hyang Ser (persero) Regional III Malang. Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10, No.4
- Robbins, Stephen P. (2021). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sofyandi, Herman. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Agus. (2002), *Catatan Kuliah Budaya Kerja, Semester I PSDM, Pascasarjana Universitas Airlangga*: Surabaya.
- Suliyanto. (2018). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (P.G. P. Utama, Ed.) (1st ed.). Jakarta.
- Triandi, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai. *Skripsi*, Andalas Padang
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, (2018), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni*.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Veriyanto A P. (2017). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi pada kinerja penyusunan laporan keuangan satuan kerja melalui komitmen organisasi. *Skripsi*, Universitas Undayana. Bali
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widiyanto, Broto dan Sutarno. (2018). "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Pengawasan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 5 No. 1, h. 76 – 88