

PENGARUH KEAHLIAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA FESYEN GLOBAL DI KOTA TANGERANG

Mochamad Basit Azis¹, Shela Indah Savitri²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: azismuhammed89@gmail.com¹, dosen02583@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of work skills and organizational culture on employee performance at PT Mitra Fesyen Global in Tangerang City, both partially and simultaneously. This type of research uses quantitative methods with a sampling technique using saturated sampling which was used by 66 respondents. The analysis techniques used are data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t test and f test). Based on research results, Job Skills have a significant effect on Employee Performance with a correlation coefficient value of 58.5% and hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (5.301 > 1.998). Organizational culture has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 57.6% and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table or (5.109 > 1.998). Work Skills and Organizational Culture partially and simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 3.572 + 0.707 X_1 + 0.546 X_2$. Hypothesis testing obtained F count > F table or (75.857 > 3.14).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keahlian Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Fesyen Global di Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yang digunakan sebanyak 66 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien koefisien determinasi, dan uji hipotesis (Uji t dan Uji f). Berdasarkan hasil penelitian Keahlian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 58,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,301 > 1,998). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 57,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,109 > 1,998). Keahlian Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,572 + 0,707 X_1 + 0,546 X_2$, nilai koefisien korelasi secara parsial dan simultan sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (75,857 > 3,14).

Kata Kunci : Keahlian Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang menunjukkan bahwa selama 5 tahun ini dari segi omset atau hasil yang diharapkan

perusahaan masih mengalami kenaikan dan penurunan yang berubah setiap tahunnya. Melihat kondisinya maka perusahaan harus berupaya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar bisa

mencapai omset sesuai yang telah ditargetkan. Sementara dari segi absensi karyawan hasilnya rata-rata menunjukkan hasil yang sangat baik. Ini bisa menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja sudah melakukan tanggung jawab kehadirannya dengan cukup baik.

Tabel I. Kinerja Karyawan pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang

Tahun	Kinerja Karyawan			
	Omset	Grade	Absensi	Grade
2018	67,24	Kurang	85,40	Sangat Baik
2019	69,14	Kurang	79,48	Baik
2020	89,04	Sangat Baik	81,90	Sangat Baik
2021	88,14	Sangat Baik	90,21	Sangat Baik
2022	95,95	Sangat Baik	89,43	Sangat Baik
2023	79,41	Baik	92,03	Sangat Baik
Rata-Rata	81,49		86,41	

Penilaian: 0-50 sangat kurang, 51-70 kurang, 71-80 baik, 81-100 sangat baik

Sumber: PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 mendapatkan omset yang sangat kurang yaitu sebesar 67,24 dari target yang telah ditentukan. Kemudian pada tahun 2019 mendapatkan kenaikan omset menjadi 69,14 tetapi masih kategori grade kurang dari yang diharapkan. Setelah itu mengalami pencapaian kenaikan pada tahun 2020 sebesar 89,04 tetapi pada tahun berikutnya 2021 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 88,14. Pencapaian tertinggi 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2022 sebesar 95,95 yang menunjukkan bahwa omset hampir mencapai target yang telah ditentukan, tetapi kembali mengalami penurunan di tahun 2023 yaitu pencapaian sebesar 79,41.

Dari segi absensi karyawan PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang menunjukkan bahwa hasil absensi karyawan pada 5 tahun terakhir yaitu rata-rata mendapatkan grade Sangat Baik, dan hanya 1 kali mendapatkan grade Baik yaitu pada tahun 2019.

Keahlian kerja dan budaya organisasi di dalam perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dua faktor ini sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang harus memberikan pelatihan untuk peningkatan keahlian kerja karyawan dan menciptakan budaya

organisasi yang positif sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Keahlian kerja yang berlaku pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang bisa dilihat dari penempatan kerja karyawan. Penempatan posisi kerja karyawan bukan dari pendidikan ijazah terakhir. Tapi budaya organisasi yang berkaitan dengan posisi penempatan kerja yang berlaku pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang yaitu berdasarkan keahlian karyawan tersebut dan untuk peningkatan jenjang karir dilihat dari growth keahlian karyawan itu sendiri.

Tabel II. Budaya Organisasi pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang

No	Budaya Organisasi	Waktu
1	Jam Kerja : Senin – Jumat : 09.00 – 17.00 wib Sabtu : 09.00 – 15.00 wib	Senin - Sabtu
2	Team leader, owner perusahaan dan team holding melakukan MBR (Monthly Business Report) setiap awal bulan. Team Leader memberikan report hasil unit bisnis dalam 1 bulan, mulai dari omset, permasalahan yang terjadi, solusi, dan target bulan selanjutnya	1 bulan sekali
3	Melakukan meeting kecil antar anggota team	1-2 kali seminggu
4	Melakukan ibadah untuk agama Kristen setiap hari Jumat dari jam 11.00 – 12.00 wib	Seminggu sekali

Sumber: PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang

Berdasarkan tabel prasurvei diatas ketahui bahwa pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang memiliki budaya atau kegiatan rutin yang dilakukan seminggu sekali, 1-2 kali seminggu, bahkan seminggu sekali. Dimana kegiatan yang dilakukan bertujuan untuk menjalin hubungan keeratan antar karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Alfitri Rijanto dan Mukaram, Jurnal ISSN: 2460-8211. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4, No. 2, Agustus 2018. Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berusia <30 tahun adalah karyawan terbanyak di divisi account executive. Kemudian data responden berikutnya adalah mengenai lama bekerja, sebanyak 150 responden lama bekerja kurang dari 5 tahun dengan presentase 70% dan sisanya yaitu 45 responden lama bekerja dari 5-10

tahun dengan presentase sebesar 30%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya sedikit karyawan saja yang bertahan 5-10 tahun di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Waldianto (2021). Dengan judul pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pemilihan sampel menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 responden karyawan Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar dan signifikansi sebesar 11,590. Berdasarkan hasil uji R Square menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,828 atau sama dengan 82,8%. Hal ini menyatakan bahwa variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 82,8% sedangkan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

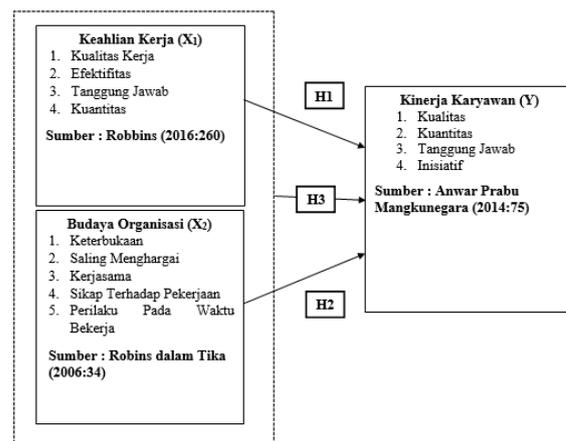
Penelitian yang dilakukan oleh S Yunanti, RW Amelia, L Nofiana - *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 2022. Dengan judul pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pt. properti wira charisma. Hasil penelitian menunjukkan, Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PT. Properti Wira Kharisma. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,466 dan nilai $5,499 > t$ tabel 1,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, Terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi pada PT. Properti Wira Kharisma. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,263 dan nilai t hitung $3,110 > t$ tabel 1,984 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi pada PT. Properti Wira Kharisma. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,346 dan nilai F hitung $25,697 > F$ tabel 3,09 dengan signifikansi $0,000 <$

0,05, Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Properti Wira Kharisma.

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam membuat kerangka pemikiran ini peneliti melihat jurnal-jurnal terdahulu tentang teknik pembuatan kerangka berpikir. Kemudian peneliti mengaplikasikannya dalam bentuk diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logikanya berjalan suatu penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana keahlian karyawan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan indikator keahlian kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan oleh beberapa ahli. Beberapa indikator menurut beberapa ahli terdapat dalam tabel sebagai berikut :



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil penelitian pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keahlian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keahlian kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian *Explanatory Research*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang yang beralamat di Kavling DPR Blok A 50, RT. 003, RW. 002, Kelurahan Kenanga, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang. Jadwal penelitian dilaksanakan pada tanggal 15 Juni 2023 – 30 Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang yang berjumlah 66 orang terdiri dari beberapa divisi.

Populasi sebesar 66 responden maka dalam penelitian ini menggunakan metode sampel dimana seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Pada metode ini penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot dari setiap pertanyaan berdasarkan skala likert. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang diberikan dalam lima macam kategori yaitu : "Sangat Setuju" (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Analisa Data

Untuk mengawali proses penelitian dimana setelah kuesioner dikumpulkan dan disusun berdasarkan tabulasi maka perlu dilakukan uji pendahuluan atau pengujian instrumen, hal ini dipandang penting dimana bila item yang disusun dinyatakan tidak valid maka instrumen tersebut dibatalkan atau dikeluarkan dalam proses penelitian selanjutnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden data penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang yang berjumlah 66 orang, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Responden penelitian ini mayoritas atau didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden atau 63,6%. Sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden atau 36,4%.
- Responden dalam penelitian ini mayoritas atau didominasi oleh responden berusia 36-45 tahun sebanyak 20 responden atau 30,3%. Sedangkan responden berusia 18-25 dan usia 16-35 tahun, memiliki jumlah responden yang seimbang yaitu 19 responden atau 28,8%. Dan responden berusia >45 tahun sebanyak 8 responden atau 12,1%.
- Responden dalam penelitian ini mayoritas oleh responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 49 responden atau 74,2,%. Sedangkan responden berpendidikan S1 sebanyak 15 responden atau 22,7%. Dan responden berpendidikan D3 sebanyak 2 responden atau 3%.

Tabel III. Hasil Uji Validitas Keahlian Kerja (X1)

Pertanyaan	Nilai Pearson Corelation	Nilai r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.636	0.2423	Valid
Pertanyaan 2	0.715	0.2423	Valid
Pertanyaan 3	0.714	0.2423	Valid
Pertanyaan 4	0.573	0.2423	Valid
Pertanyaan 5	0.521	0.2423	Valid
Pertanyaan 6	0.641	0.2423	Valid
Pertanyaan 7	0.617	0.2423	Valid
Pertanyaan 8	0.546	0.2423	Valid

Sumber : Data pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh butir pertanyaan pada variabel Keahlian Kerja (X1) adalah nilai pearson corelation > dari r tabel 0.2423, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Keahlian Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pertanyaan	Nilai Pearson Corelation	Nilai r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.720	0.2423	Valid
Pertanyaan 2	0.538	0.2423	Valid
Pertanyaan 3	0.803	0.2423	Valid
Pertanyaan 4	0.564	0.2423	Valid
Pertanyaan 5	0.766	0.2423	Valid
Pertanyaan 6	0.812	0.2423	Valid
Pertanyaan 7	0.759	0.2423	Valid
Pertanyaan 8	0.815	0.2423	Valid
Pertanyaan 9	0.619	0.2423	Valid
Pertanyaan 10	0.530	0.2423	Valid

Sumber : Data pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan bahwa tabel diatas menunjukkan seluruh butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X2) adalah nilai pearson corelation > dari r tabel 0.2423, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada X1 (Keahlian Kerja dinyatakan valid.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Nilai Pearson Corelation	Nilai r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.759	0.2423	Valid
Pertanyaan 2	0.734	0.2423	Valid
Pertanyaan 3	0.609	0.2423	Valid
Pertanyaan 4	0.765	0.2423	Valid
Pertanyaan 5	0.605	0.2423	Valid
Pertanyaan 6	0.738	0.2423	Valid
Pertanyaan 7	0.790	0.2423	Valid
Pertanyaan 8	0.844	0.2423	Valid
Pertanyaan 9	0.753	0.2423	Valid
Pertanyaan 10	0.807	0.2423	Valid
Pertanyaan 11	0.677	0.2423	Valid
Pertanyaan 12	0.554	0.2423	Valid

Sumber : Data pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan bahwa tabel diatas menunjukkan seluruh butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai pearson corelation > dari r tabel 0.2423, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada X1 (Keahlian Kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel VI. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	12

Sumber : Data pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel keahlian kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel VII. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85558386
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.091
Test Statistic		.094
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.		

Sumber : Data pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari nilai Sig. Pada bagian Kolmogorov-Smirnov 0,200 > 0,05. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VIII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.572	3.803		.939	.351			
Keahlian Kerja	.707	.133	.472	5.301	.000	.587	1.704	
Budaya Organisasi	.546	.107	.455	5.109	.000	.587	1.704	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source: Data pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel keahlian kerja (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) adalah 1,704 < 10 dan nilai tolerance value 0,587 > 0,1, maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IX. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.731	2.621		1.042	.301	
Keahlian Kerja	.068	.092	.120	.737	.464	
Budaya Organisasi	-.072	.074	-.160	-.980	.331	

a. Dependent Variable: RES2

Source: Data pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, Glesjer Test model pada variabel Disiplin (X1) diperoleh nilai Probability Signifikansi (Sig.) sebesar 0,859 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai Probability Signifikansi (Sig.) sebesar 0,443 dimana keduanya nilai Signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian Regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 11,328 + 1,145 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11,328 diartikan jika variabel Keahlian Kerja (X1) tidak ada maka

telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,328 point.

- Nilai koefisien regresi Keahlian Kerja (X1) sebesar 1,145 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Keahlian Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Keahlian Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,145 point.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 12,480 + 0,910 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 12,480 diartikan jika variabel Budaya Organisasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,480 point.
- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,910 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Budaya Organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,910 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda X1 dan X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 3,572 + 0,707 X1 + 0,546 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,572 diartikan bahwa jika variabel Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,572 point.
- Nilai Disiplin Keahlian Kerja (X1) 0,707 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Keahlian Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0, point.
- Nilai Budaya Organisasi (X2) 0,546 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak

ada perubahan pada variabel Keahlian Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Nilai Budaya Organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,388 point.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel X. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.753	5.180		1.883	.065
	DISIPLIN	.362	.167	.337	2.165	.035
	LINGKUNGAN	.388	.168	.360	2.313	.024
	KERJA FISIK					

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Pengaruh Keahlian Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai sign adalah $0,000 < t$ tabel $0,05$, ini menunjukkan bahwa ada bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif bahwa ada hubungan atau pengaruh antara Keahlian Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung adalah $t = 5,301 > 19,998$, yang biasanya digunakan untuk tingkat kepercayaan 95%. Ini mengindikasikan bahwa perbedaan antara Keahlian Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan secara statistik.

Berdasarkan kedua hasil tersebut, dapat disimpulkan hasilnya adalah H_{a1} atau bahwa Keahlian Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai sign adalah $0,000 < t$ tabel $0,05$, ini menunjukkan bahwa ada bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif bahwa ada hubungan atau pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung adalah $t = 5,109 > 19,998$, yang biasanya digunakan untuk tingkat kepercayaan 95%. Ini mengindikasikan bahwa perbedaan antara Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan secara statistik.

Berdasarkan kedua hasil tersebut, dapat disimpulkan hasilnya adalah H_{a2} atau bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Tangerang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1276.406	2	638.203	75.857	.000 ^b
	Residual	530.033	63	8.413		
	Total	1806.439	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keahlian Kerja

Sumber : Data pengolahan SPSS versi 26

Diketahui nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $75,857 > f$ tabel $3,14$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keahlian Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,328 + 1,145 X_1$. Diperoleh nilai koefisien determinasi $0,585$ atau $58,5\%$ sedangkan sisanya $41,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar $5,301$ dan hasil signifikan sebesar $0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Keahlian Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $5,301 > t$ tabel $19,998$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka Keahlian Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,480 + 0,910 X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi $0,576$ atau $57,6\%$ sedangkan sisanya $42,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar $5,109$ dan hasil signifikan $0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $5,109 > t$ tabel

19,998 dan nilai signifikan $0,000 < t$ tabel 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Keahlian kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh regresi $Y = 3,572 + 0,707 X_1 + 0,546 X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi 0,707 atau 70,7% sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung sebesar 75,857 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f hitung $75,857 > f$ tabel 3,14 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Keahlian Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang. Dengan persamaan regresi $Y = 11,328 + 1,145 X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,585 artinya variabel Keahlian Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan kuat. Uji diperoleh positif karena t hitung $> t$ tabel atau ($5,301 > 19,998$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diartikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Keahlian Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

- b. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang. Dengan persamaan regresi $Y = 12,480 + 0,910 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,576 artinya variabel Budaya Organisasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan kuat. Uji diperoleh positif karena t hitung $> t$ tabel atau ($5,109 > 19,998$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diartikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.
- c. Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memperoleh persamaan regresi $Y = Y = 3,572 + 0,707 X_1 + 0,546 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,707 artinya variabel Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $75,857 > f$ tabel 3,14 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan variabel Keahlian Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitra Fesyen Global Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Alfitri Rijanto Dan Mukaram (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive Pt Agrodana Futures). Jurusan Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Bandung.
- [3] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- [4] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing

- [5] Amirullah Dan Haris Budiyono (2014). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [6] Edi Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- [7] Edison, Dkk. (2016). Manajemen Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta
- [8] Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung : Cv. Alfabeta
- [9] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [10] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- [11] Robbins. (2016:260) Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media
- [12] Rizal Waldianto (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negri (Iain). Bengkulu.
- [13] Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Sie Ykpn
- [14] Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [15] Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [16] Torang, Dr.Syamsir. (2014). Organisasi Dan Manajemen. Bandung: Alfabeta
- [17] Yunanti, Siska, Rizka Wahyuni Amelia, And Lina Nofiana. "Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property." International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar) 6.3 (2022): 2552-2559.