

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG AMBON

Vianty Adolfin Tomasoa

Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Pattimura

ABSTRACT

The aims of this research are 1). To find out and analyze the effect of competence on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch 2). To find out and analyze the influence of organizational culture on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch 3). To find out and analyze the influence of the work environment on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch 4). To determine the effect of competence, organizational culture, and work environment on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch

The results of the research show and prove that: 1). The results of the study prove that there is a positive and significant effect of competence on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch, according to the results of the first hypothesis test 2). The results of the study prove that there is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch, based on the results of the second hypothesis test. 3). The results of the study prove that there is a positive and significant influence of the work environment on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch, according to the results of the third hypothesis test. 4). The results of the research prove that there is a mutual influence between competence, organizational culture, work environment on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch, according to the results of the fourth hypothesis test. 5). The contribution of competence, work motivation and work discipline to employee performance (R²) is 94.0%. Competence has a greater influence on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk Ambon Branch

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Bank Tabungan Negara atau BTN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan, dan bentuk

usaha Bank BTN adalah Perseroan Terbatas. Bank BTN adalah bank yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Bank BTN, akan tetapi sebagai pelopor untuk bank yang menyediakan jasa kredit perumahan di Indonesia serta memiliki brand image di masyarakat sebagai bank BUMN yang khusus melayani kredit pemilikan rumah (KPR) kini sudah mulai tersaingi oleh bank bank lain yang juga sudah mulai berkecimpung di kredit pemilikan rumah tersebut. Namun Bank BTN sebagaimana bank lainnya juga menerima simpan pinjam, tidak sekedar pada fokus pada KPR. Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, bank BTN selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk menjadi bank yang terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan. Kinerja perusahaan akan optimal dengan dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Saat ini PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon membutuhkan karyawan yang kompeten dalam bekerja. Karyawan tersebut harus memiliki kompetensi berupa keterampilan dalam bekerja, kemampuan menunjukkan kualitas kerja yang teliti dan rapi, kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Semua kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon tersebut terangkum dalam tiga indikator yang berpengaruh antara lain adalah pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) (Wibowo 2007:110).

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon dalam menjalankan tugasnya memiliki budaya organisasi yang ditaati oleh para karyawannya guna menjaga eksistensi dan kekompakan antar karyawan di dalam organisasi. Menurut Nenden Nurul Sifa, (2017 :14) Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk keperusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berikut adalah data tingkat implementasi budaya organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon Periode 2020 - 2022 dalam Gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1
Implementasi Budaya Organisasi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon



Sumber : Bank BTN Cabang Ambon

Berdasarkan data yang disajikan dalam Gambar 1 diketahui bahwa terdapat 5 (lima) nilai budaya organisasi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon, yaitu integritas, Professionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan pada sumber daya manusia. Terdapat 2 (dua) nilai budaya organisasi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon yang belum mencapai target yang diharapkan perusahaan 100%, yaitu integritas sebesar 92% di tahun 2022, dan penghargaan pada sumber daya manusia dimana pada tahun 2020 sebesar 96%, pada tahun 2021 sebesar 98% dan pada tahun 2022 sebesar 88% masih dibawah target 100%.

Dalam bank, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan praktis akan memberikan ide bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sama seperti yang dikatakan oleh (Sedarmayanti, 2011:27) Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Yunanda (2012). Oleh karena itu,

hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik maka juga akan menghasilkan kerja karyawan yang baik, tetapi bila kondisi lingkungannya buruk maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk keberhasilan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, suasana tentram, dan lingkungan kerja yang positif, maka kinerja karyawan akan terbawa dalam keadaan yang baik membuat kerja karyawan semakin meningkat dan dapat termotivasi agar bisa meraih tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemajuan untuk perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini semua anggota yang berada pada perbankan juga harus dapat bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman dan dapat bisa membuat para nasabah nyaman ketika melakukan transaksi, membuat hal yang lainnya dalam mengurus keuangan agar citra perusahaan tersebut dapat bisa mempunyai pengaruh yang membuat para nasabah juga nyaman ketika melakukan transaksi.

Pentingnya kinerja di dalam PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon

Perilaku Kerja	2020			2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Kedisiplinan	10	85	8,5	10	85	8,5	10	80	8
Tanggung Jawab	10	85	8,5	10	70	8	10	60	6
Kerjasama	10	95	9,5	10	85	8,5	10	75	7,5
Kepemimpinan	10	90	9	10	9	9	10	80	8
Hasil Kerja									
Kualitas	20	75	15	20	65	13	20	55	11
Kuantitas	20	70	14	20	60	12	20	55	11
Keterampilan Kerja	20	70	14	20	60	12	20	60	12
Jumlah	100		78,5	100		70	100		63,5

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon

Tabel 1 memperlihatkan kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon yang dikatakan baik dari tahun 2020 sampai 2022 yaitu kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan sedangkan yang masih belum sesuai dengan nilai standar kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai 2022 yaitu tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan. Selain itu dilihat kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon dari tahun ke tahun memiliki kemerosotan kinerja karyawannya. Beberapa hal yang masih rendah pencapaiannya seperti tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja, karena dari tahun ke tahun nilainya semakin menurun. Masih kurangnya kualitas kerja seperti customer service yang belum terlalu menguasai kemampuan yang diharapkan. Kuantitas kerja seperti nasabah merasa tidak puas pada teller dan customer service karena lambannya kerja dan belum menguasai program program di komputer dan juga dikarenakan adanya karyawan baru yang belum memiliki pengalaman dan menghambat pekerjaan. Serta kurangnya tanggung jawab pada tugas seperti nasabah belum merasa puas akan pekerjaan karyawan, kurang telitinya *customer service* saat memasukan program dan juga saat menulis pembukaan atau penutupan rekening. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon diantaranya kompetensi (Tati, 2009), budaya organisasi (Wiranata, 2011), dan lingkungan kerja karyawan (Diana, 2013). Hasil dari penelitian ini tentu dapat memberikan salah satu solusi terhadap permasalahan yang ada pada kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon. Maka tujuan penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, terhadap kinerja karyawan 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 4). Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

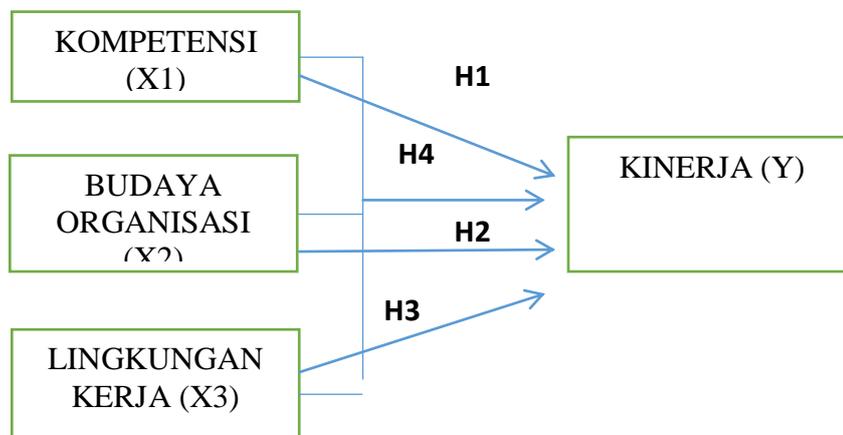
TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:110) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

- keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut
2. Budaya Organisasi
Menurut Chaerudin (2019: 193) budaya organisasi diartikan sebagai nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi
 3. Lingkungan Kerja
Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.
 4. Kinerja
Menurut Alwi, (2012:66) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu

Gambar 2
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Kajian Teori

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 43 orang dilaksanakan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon. Dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pertimbangan di atas, mengingat jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sejumlah 43 karyawan, maka

dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi sebanyak 43 orang dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- c : Konstanta
- β_1-6 : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen
- X1 : Kompetensi
- X2 : Budaya Organisasi
- X3 : Lingkungan Kerja
- R : Residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan uji regresi seperti terlihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Coba Validitas Variabel X1 (Kompetensi)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	Nilai r tabel	Status
1.	X _{1.1}	0.554 ^{**}	0.000	0.301	Valid
2.	X _{1.2}	0.657 ^{**}	0.000	0.301	Valid
3.	X _{1.3}	0.759 ^{**}	0.000	0.301	Valid
4.	X _{1.4}	0.695 ^{**}	0.000	0.301	Valid
5.	X _{1.5}	0.714 ^{**}	0.000	0.301	Valid
6.	X _{1.6}	0.758 ^{**}	0.000	0.301	Valid
7.	X _{1.7}	0.628 ^{**}	0.000	0.301	Valid
8.	X _{1.8}	0.660 ^{**}	0.000	0.301	Valid
9.	X _{1.9}	0.555 ^{**}	0.000	0.301	Valid
10.	X _{1.10}	0.708 ^{**}	0.000	0.301	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 3
 Hasil Uji Coba Validitas Variabel X2 (Budaya Organisasi)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	Nilai r tabel	Status
1.	X _{2,1}	0.585 ^{**}	0.000	0.301	Valid
2.	X _{2,2}	0.890 ^{**}	0.000	0.301	Valid
3.	X _{2,3}	0.655 ^{**}	0.000	0.301	Valid
4.	X _{2,4}	0.918 ^{**}	0.000	0.301	Valid
5.	X _{2,5}	0.801 ^{**}	0.000	0.301	Valid
6.	X _{2,6}	0.855 ^{**}	0.000	0.301	Valid
7.	X _{2,7}	0.794 ^{**}	0.000	0.301	Valid
8.	X _{2,8}	0.587 ^{**}	0.000	0.301	Valid
9.	X _{2,9}	0.834 ^{**}	0.000	0.301	Valid
10.	X _{2,10}	0.691 ^{**}	0.000	0.301	Valid
11.	X _{2,11}	0.618 ^{**}	0.000	0.301	Valid
12.	X _{2,12}	0.743 ^{**}	0.000	0.301	Valid
13.	X _{2,13}	0.564 ^{**}	0.000	0.301	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4
 Hasil Uji Coba Validitas Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	Nilai r tabel	Status
1.	X _{3,1}	0.347 [*]	0.000	0.301	Valid
2.	X _{3,2}	0.775 ^{**}	0.000	0.301	Valid
3.	X _{3,3}	0.656 ^{**}	0.000	0.301	Valid
4.	X _{3,4}	0.802 ^{**}	0.000	0.301	Valid
5.	X _{3,5}	0.780 ^{**}	0.000	0.301	Valid
6.	X _{3,6}	0.654 ^{**}	0.000	0.301	Valid
7.	X _{3,7}	0.709 ^{**}	0.000	0.301	Valid
8.	X _{3,8}	0.572 ^{**}	0.000	0.301	Valid
9.	X _{3,9}	0.717 ^{**}	0.000	0.301	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 5
 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y (Kinerja)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	Nilai r tabel	Status
1.	Y _{1,1}	0.456 ^{**}	0.000	0.301	Valid
2.	Y _{1,2}	0.784 ^{**}	0.000	0.301	Valid
3.	Y _{1,3}	0.770 ^{**}	0.000	0.301	Valid
4.	Y _{1,4}	0.719 ^{**}	0.000	0.301	Valid
5.	Y _{1,5}	0.746 ^{**}	0.000	0.301	Valid

6.	Y _{1.6}	0.585**	0.000	0.301	Valid
7.	Y _{1.7}	0.600**	0.000	0.301	Valid
8.	Y _{1.8}	0.548**	0.000	0.301	Valid
9.	Y _{1.9}	0.575**	0.000	0.301	Valid
10.	Y _{1.10}	0.654**	0.000	0.301	Valid
11.	Y _{1.11}	0.437**	0.000	0.301	Valid
12.	Y _{1.12}	0.676**	0.000	0.301	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Variabel Y

Variabel Penelitian	Hasil Uji Alpha Cronbach	Status
X1 (Kompetensi)	0.858	Reliabel
X2 (Budaya Organisasi)	0.930	Reliabel
X3 (Lingkungan Kerja)	0.844	Reliabel
Y (Kinerja)	0.859	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai		Status
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	0.314	3.183	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0.234	4.274	
Lingkungan Kerja (X3)	0.317	3.154	

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 ^a	.940	.935	2.07572	2.272

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

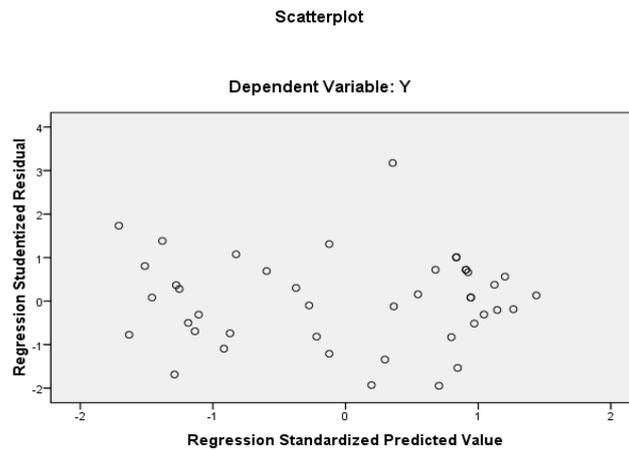
Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil dari Uji Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 2.272 Nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%), jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 43 dan jumlah variabel dependen (k) sebanyak 3, sehingga pada tabel Durbin Watson

diperoleh $d_l = 1,366$ dan $d_u = 1,663$ maka apabila nilai $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,663 < 2,272 < 2,337$) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plotplot pada grafik *Scater plot* seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini :

Gambar 3
Hasil Uji Heterokedasitas

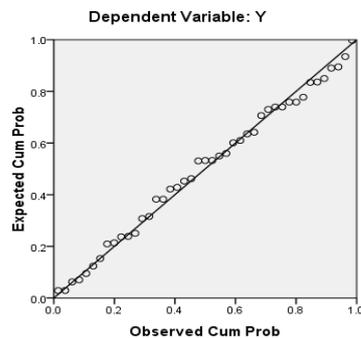


Sumber : Data Diolah, 2023

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plotplot pada grafik P-P Plot seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Setelah memenuhi uji data dan asumsi klasik, dilanjutkan dengan analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikansi (Sig.t)
Kompetensi	0.451	5.262	0.000
Budaya Organisasi	0.338	5.410	0.000
Lingkungan Kerja	0.288	3.314	0.002
Konstanta = 1.655 F hitung = 203.006 Adjusted R ² = 0.935 R = 0.940			
Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan BTN Ambon			

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel di atas memperlihatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.655 + 0.451X_1 + 0.338X_2 + 0.288X_3 + e$$

Keterangan :

- a = 1.655 adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yaitu kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), maka besarnya kinerja karyawan adalah 1.655.
- b1 = 0.451 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 kompetensi yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel X1 (kompetensi) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.451 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2, X3) besarnya adalah konstan.
- b2 = 0.338 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 budaya organisasi, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X2 (budaya organisasi) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.338 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X3) besarnya adalah konstan.
- b3 = 0.288 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X3 lingkungan kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X3 (lingkungan kerja) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.288 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X2) besarnya adalah konstan.

Tabel 10
Tabel Anova Hasil Analisis Data
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2624.011	3	874.670	203.006	.000 ^a
	Residual	168.036	39	4.309		
	Total	2792.047	42			

a. Predictors: (Constant), X3,X1,X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 203.006 > dari F tabel pada taraf df : 3 : 39 sebesar 2,85. Jadi F hitung > F tabel dengan demikian H₀ ditolak artinya bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Hasil uji untuk masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X₁)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 5.262 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.681 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon

2. Budaya Organisasi (X₂)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 5.410 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.681 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.314 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.681 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon.

Tabel 11
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 ^a	.940	.935	2.07572	2.272

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2023

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,940 dimana menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon dijelaskan oleh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 94,0% sedangkan 6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja, dll

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon, sesuai hasil uji hipotesis pertama
2. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon, sesuai hasil uji hipotesis kedua.
3. Hasil peneltian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon, sesuai hasil uji hipotesis ketiga.
4. Hasil peneltian membuktikan adanya pengaruh bersama antara kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon, sesuai hasil uji hipotesis keempat
5. Kontribusi pengaruh kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (R²) sebesar 94,0%. Kompetensi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai,

Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Budaya organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon dinilai sudah berjalan dengan baik. Budaya baik yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan yaitu dengan melakukan sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang sangat baik.
3. Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Ambon harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan kembali, dengan memfasilitasi karyawan secara memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan kepada karyawan tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan, hal ini dapat dilakukan dengan pendekatan secara personal kepada karyawan oleh pimpinan masing-masing.
4. Penelitian ini hanya menggunakan kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 94,0%. Dengan demikian masih terdapat 6% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, dan lain-lain.

PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Aditya Nur Pratama. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. Skripsi. UNY.
- Alex S. *Nitisemito*. 2013, Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Amstrong, Michael. 2003. Strategic Human Resource Management. Terjemahan. Atit Cahayani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer*
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015*
- Bachtiar, Doni. 2012. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". "Management Analysis Journal". Vol. 1 No. 1. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.*
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.*
- Chaerudin, Ali. 2019. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi:CV. Jejak anggota. Chaerudin, Ali. 2019. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi:CV. Jejak anggota.*
- Djuremi, et al. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management Vol.2, No.2.*
- Duha, Timotius S.E., M.M. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.*
- El Fitria, Mia dkk.2014. "The Effect of Organizational Culture and Leadership to The Employee's Performance Through Motivation at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Go Public Semarang Branch Office". *Diponegoro Journal of Social and Political of Science. h: 1-10. 2014*
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.*
- Fisla Wirda .2013. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan pt. Pos indonesia (persero) Bandung. " *Jurnal Dosen Politeknik Negeri Padang Jurusan Administrasi Niaga.*

- Halil Zaim, et al. 2013. Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, Vol. 7 No. 2, 67-77.
- Hari Sulaksono*. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi. Utama.
- Hari Sulaksono*. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi. Utama.
- Henry *Simamora*, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Herdiany, H. D. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republic Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1.hal 141-146
- Iskandar. 2012. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal." *Educational Management* 1(2) (2012).
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Moekijat*, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar. Maju. Bandung.
- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. Malang: UB. Press
- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 41 (1): 16-24.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari. Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins*, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Robot Chrestian .2013. The Influence of Organizational Culture and Teamwork on Employee Performance at PT. Bank Sulut, TBK. *Jurnal EMBA*. Vol.1. No.4. December.

- Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi*. Volume 3, Nomor 1.
- Sanjaya, I Kadek Edy., Ayu Desi Indrawati.(2014.) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pande Agung Segara Dewata.E-Journal Universitas Udayana, Vol 3 (1):205-224.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika. Aditama.*
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.*
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta, 2016. “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha 4(1).
- Sipatu, Lindanur. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu. *eJurnal Katalogis*. Vol 1 No 1 hlm 147-158
- Sondang P. *Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.*
- Tigor Pangodion. 2010, Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan kimia Farma
- Umam, Khaerul. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.*
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang”. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Walinationsuci, Trias, M.Al Musadieq, dan Djamhur Hamid. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya). Universitas Brawijaya Profit : *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.11 No. 1
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.*

Wibowo. 2013. Manajemen kinerja. Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Wulandari, Tri Rahayu; Sriathi, Anak Agung Ayu.(2014) “Pengaruh Kompetensi Dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Utama Denpasar.” E-Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 3.