

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris Moch. Farchan Ali Imron, S.H Kabupaten Grobogan

Anto Winarno

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM)

Email: antowinarno27@gmail.com

Pemilia Sulistyowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern

(STIE STEKOM)

Email: pemilia@stekom.ac.id

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif karena model penelitian yang dibangun bersifat kausal. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini diukur dengan Skala *Likert* dengan jawaban setiap item instrumen memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: *This research aims to determine the influence of competency and work culture on employee performance. The population in this study were all employees of the Moch Notary-PPAT Office. Farchan Ali Imron, S.H., Grobogan Regency. The strategy used in this research uses an associative research strategy using a quantitative descriptive approach because the research model developed is causal in nature. Researchers used questionnaires as a data collection tool. This research was measured using a Likert Scale with answers to each instrument item having a gradation from very positive to very negative.*

Keywords: *Competence, Work Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis di mana bagian yang satu dengan yang lain berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan yaitu mencari laba. Untuk mencapai hal tersebut di atas tentu perlu dukungan faktor-faktor seperti modal, material, mesin metode, pasar, dan manusia yang disebut tenaga kerja. Faktor manusia atau tenaga kerja ini sangatlah penting karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengelola sumber daya lainnya seperti modal, material, dan mesin. Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja yang rendah.

Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kerja superior di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sutrisno (2009 dalam Irmayanti, dkk: 2020) mengemukakan bahwa ada hubungan antara kompetensi yang dimiliki oleh

seorang individu dan pengaruh terhadap kinerja.. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka aspek kompetensi pegawai perlu ditingkatkan sehingga pegawai dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Wahyudi (2016), kompetensi adalah sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dilapangan dan wawancara dengan salah seorang karyawan Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan diperoleh bahwa ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kompetensi karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan. Karyawan belum memiliki kompetensi yang diharapkan, dilihat dari masih ada karyawan yang suka menunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan hasil yang diperoleh kurang maksimal. Masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedural (SOP). Ada beberapa karyawan yang belum mampu mengendalikan emosi, sehingga memicu terjadinya konflik. Masih terdapat pegawai yang belum mampu membuat laporan kegiatan dan laporan perjalanan secara sistematis dan masih kurangnya karyawan yang berminat untuk meningkatkan kompetensi mereka, dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Faktor yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Sedarmayanti (2007, dalam Irmayanti, dkk: 2020) mengemukakan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. dengan adanya budaya kerja akan mempermudah karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dimana budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik, Robbins (2015).

Dalam hal penciptaan budaya kerja positif pegawai pada Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, atau karyawan yang keluar pada jam kerja untuk urusan pribadi dalam waktu yang cukup lama. Selain itu masih terdapat karyawan yang tidak mau menerima masukan ataupun nasehat dari atasan atau pegawai lain. Masih terdapat karyawan yang tidak mau bekerja secara tim dengan karyawan lain, dan terdapat beberapa karyawan yang kurang menghargai pendapat, pekerjaan ataupun sifat dari karyawan lain, bahkan sampai menimbulkan konflik interpersonal. Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Silvia, dkk (2019) adalah berpengaruh, karena budaya kerja merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan

berperilaku. Dalam penelitian Irmayanti, dkk (2020) yang menghasilkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan budaya kerja dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal sedangkan yang ada divisi umum dan SDM ditemukan adanya permasalahan seperti implementasi dari visi, misi maupun motto dalam perusahaan belum sepenuhnya tercapai oleh beberapa karyawan.. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian : “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan.”

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi sebagai daya tampung yang dimiliki seseorang yang bisa membuatnya mampu mencapai sesuatu yang diisyaratkan dalam suatu organisasi (Boyatzis (2014 dalam Pirdana dan Agustina: 2022). Kompetensi merupakan suatu bentuk kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan atas keterampilan dan penguasaan serta di dukung oleh sikap kerja atas tuntutan pekerjaan tersebut. Dalam jurnal kompetensi merupakan pola dasar karakteristik suatu individu yang mengindikasikan bagaimana di dalam berperilaku, dengan persamaan situasi hingga dapat mendukung sampai periode waktu yang cukup lama (Posuma, 2013 dalam Najamudin: 2022).

Lima indikator utama dari kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan (Wibowo, 2016), yaitu:

- 1) Motif (motives),
- 2) Watak (traits),
- 3) Konsep diri (self concept),
- 4) Pengetahuan (knowledge),
- 5) Keterampilan (skill),

Budaya Kerja

Budaya kerja sebagai sistem yang mengatur pekerjaan maupun interaksi dalam bekerja dengan kesepakatan bersama dan di jalankan setiap hari (Susanto dan Aisiyah, 2010 dalam Pirdana dan Agustina: 2022). Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta

Dimensi budaya kerja menurut Robbins dan Coulter (2019) terdiri dari 5 indikator yaitu:

- 1) Integritas dan profesionalisme,
- 2) Kepemimpinan dan keteladanan,
- 3) Kebersamaan dan dinamika kelompok,
- 4) Ketepatan dan kecepatan,

5) Rasionalitas dan kecerdasan emosi,

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkunegara: 2018). Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2018) adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Gibson, dkk (2003, dalam Safitri dan Susanto: 2019) mengemukakan job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja.

Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2015), yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi adalah sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior (Wahyudi: 2016). Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Kompetensi dalam hal ini adalah yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Safitri dan Susanto (2019), Nasution, dkk (2021) serta Nirmah dan Muslichah (2021) yang menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik, Robbins (2015). Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Silvia, dkk (2019) Irmayanti, dkk (2020) Sanjaya (2021) yang menghasilkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Kompetensi seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa sangat erat hubungan antara kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan (Wibowo: 2017). Sedangkan budaya kerja sendiri menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula. Jadi dapat dikatakan bahwa sangat erat hubungan antara budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan (Silvia, dkk: 2019). Penelitian Irmayanti, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa kompetensi dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga penelitian yang dilakukan oleh Najamudin, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang” menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga terciptanya desain penelitian. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:8).

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang membentuk peristiwa, hal atau orang yang membentuk karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand: 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan yang berjumlah 34 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2012, dalam Suwito, dkk: 2018) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode Sampling Jenuh yang artinya adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dimana dalam penelitian ini semua populasi digunakan untuk sampel yaitu sebanyak 34 karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan

Penelitian ini dilakukan secara langsung yang didapat dari penyebaran kuesioner secara langsung terhadap karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten

Grobogan. Analisis data diterapkan dengan bantuan SPSS untuk menguji koefisien determinasi, Uji F dan Uji T guna menjawab hipotesis yang sudah ditetapkan pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
1	Kompetensi (X1)	X1a	0,799	0,3388	Valid
		X1b	0,780	0,3388	Valid
		X1c	0,787	0,3388	Valid
		X1d	0,547	0,3388	Valid
		X1e	0,714	0,3388	Valid
2	Budaya Kerja (X2)	X2a	0,874	0,3388	Valid
		X2b	0,805	0,3388	Valid
		X2c	0,851	0,3388	Valid
		X2d	0,886	0,3388	Valid
		X2e	0,696	0,3388	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,700	0,3388	Valid
		Y2	0,789	0,3388	Valid
		Y3	0,869	0,3388	Valid
		Y4	0,804	0,3388	Valid
		Y5	0,928	0,3388	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan seluruh instrument variabel kompetensi, budaya kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari r tabel yaitu 0,3388 valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan data diatas berarti semua pernyataan untuk seluruh variabel yang ada dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Niai r tabel	N of Item	Ket
Kompetensi (X1)	0,770	0,6	5	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,879	0,6	5	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,873	0,6	5	Reliabel

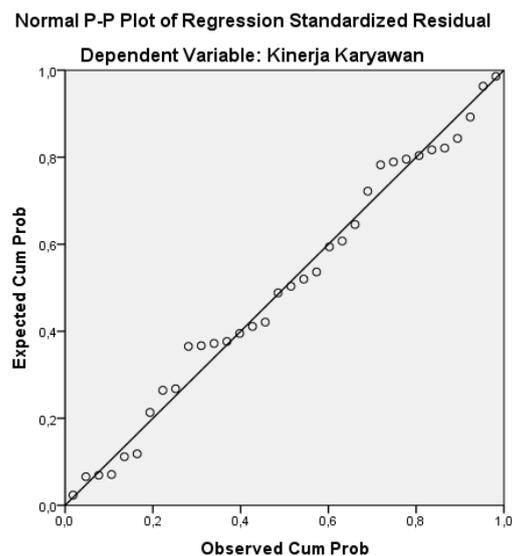
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 2 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu masing-masing hasil uji variabel mendapat nilai $>0,6$, Kompetensi (X1) yaitu $0,770 > 0,6$, Budaya kerja (X2) yaitu $0,879 > 0,6$, dan Kinerja karyawan (Y) yaitu $0,873 > 0,6$ sehingga untuk item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer (2023)

Dari Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa penyebaran titik-titik data mengikuti garis diagonalnya yang artinya nilai residual dalam regresi dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Penelitian yang baik adalah tidak terjadi gejala multikolonieritas dengan memperhatikan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,969	1,032
Budaya Kerja	0,969	1,032

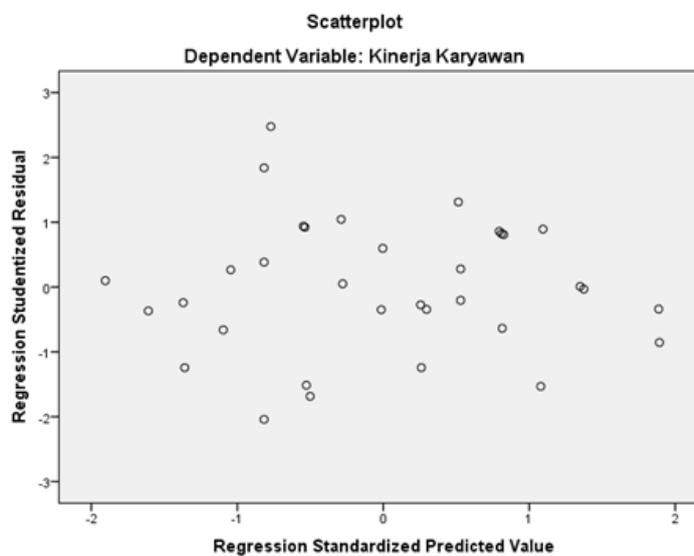
Sumber : Data SPSS yang diolah (2023)

Tabel 4.7 terlihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) semua variabel bebas (Kompetensi sebesar 1,032, dan budaya kerja sebesar 1,032) dalam penelitian ini lebih kecil dari 10,0 dan nilai Tolerance semua variabel bebas (Kompetensi sebesar 0,969, dan budaya kerja sebesar 0,969) lebih dari 0,10 yang berarti untuk ketiga variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, jika nilai signifikansi Variabel independen $> 0,05$ yang dihasilkan dari output program SPSS versi 24.

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data SPSS yang diolah (2023)

Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan dimana titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Sig. Deviation from Linearity
Kompetensi	0,375
Budaya Kerja	0,915

Sumber : Data SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas nilai Signifikansi Deviation from Linearity masing-masing variabel independen yaitu variabel kompetensi sebesar $0,375 > 0,05$ dan variabel budaya kerja $0,915 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier variabel kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja

karyawan.

Uji F

Menurut Ghozali (2012) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Kompetensi dan budaya kerja fisik terhadap kinerja karyawan	35,963	0,000 ^b

Sumber : Data SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $35,963 > F_{tabel} (3,30)$ sehingga secara langsung kompetensi dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan.

Uji Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi R Square

	R Square
1	0,679

Sumber : Data SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui nilai R square sebesar 0,679 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi dan budaya kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 67,9%. Sisanya 32,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	4,908	3,597	0,001
Kompetensi	0,160	3,144	0,009
Budaya Kerja	0,843	8,323	0,000

Sumber : Data SPSS yang diolah (2023)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,908 + 0,160 + 0,843$$

Dari persamaan Regresi linier berganda diatas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstanta sebesar 4,908 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan budaya kerja nilainya 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,908 satuan atau 490,8 %. Variabel kompetensi sebesar 0,160 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,160 satuan atau 16,0 % dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Variabel budaya kerja sebesar 0,843 menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,843 satuan atau 84,3 % dengan catatan variabel lain dianggap konstan

Uji Hipotesis

Variabel Kompetensi

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel kompetensi diperoleh tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung = $3,144 > t.tabel (2,039)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis pertama yang menyebutkan “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan”, diterima.

Variabel Budaya Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel budaya kerja diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung = $8,323 > t.tabel (2,039)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis kedua yang menyebutkan “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan, diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan.
2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan.
3. Kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan

Saran

Sejalan dengan hasil penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :

1. Karyawan harus meningkatkan kompetensi dari dalam diri mereka, melatih perkembangan komunikasi yang baik, dapat memecahkan masalah dengan sudut pandang terbaik karena di dalam Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan kita selalu menemukan masalah-masalah yang berbeda terkait proses yang kita kerjakan sehingga dengan jiwa kompetensi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan harus terbiasa dengan budaya kerja yang diterapkan oleh Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan , melaksanakan dan menyelesaikan tugas sebaik mungkin karena tanggungjawab yang besar terkait proses dengan aturan hukum yang berlaku sehingga karyawan harus lebih berhati-hati dan mampu berbaur dengan karyawan lain ataupun berbaur dengan pekerjaan agar menjadi satu kesatuan yang berjalan dengan baik.
3. Pada penelitian ini, peneliti mengukur pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan hanya dengan 34 responden. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh dari variabel kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris-PPAT Moch. Farchan Ali Imron, S.H., Kabupaten Grobogan dengan menambahkan variabel lain atau menambahkan jumlah responden, agar penelitian ini dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina Safitri dan Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrido Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi Vol. 17, No. 3 Juli 2019 ISSN : 1412-5331*.
- Ali Brahamsar Nasution, Hasnah Harahap, Indra Arya, Sagiono, Agus Salim. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.3 No.2 Agustus 2021. p ISSN 0216-4930*.
- Boyatzis, R. E. (2014). Possible Contributions to Leadership and Management Development from Neuroscience. *Academy of Management Learning & Education*.
- Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks
- Fanlia Adiprimadana Sanjaya. (2021). Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Jilid 7, No 1, Maret 2021 ISSN Online 2615-2134*.
- Febriani Wahidatun Nirmah dan Muslichah. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal INOVASI, Hal 17 (1), 2021; 127-135. pISSN: 0216-7786 - eISSN: 2528-1097*.
- Hartanto. 2000. *Analisis Produktivitas kerja kajian implikasi budaya perusahaan (Kasus PT. Bank BM Cabang UNDIP)*, Thesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas

Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ill, STIE YKPN, Yogyakarta.
- I Made Agus Pirdana dan Made Dian Putri Agustina. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Mei 2022, Vol. 2 (No.2) : Hal 339-346. e-ISSN 2774-7085*
- Irmayanti, N.M.A. Widiastini, I.N. Suarmanayasa. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020, P-ISSN: 2685-5526*
- Iswahyu. (2014). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif, Volume 2, Nomor 1, April 2005, Hal 63-80.*
- Lutfiyah, Hening Widi Oetomo dan Suhermin. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.*
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*. Malang: Remaja Rosda Karya.
- Marlina Deliana, 2020. Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. Vol 3, No. 2, Desember 2020: 518-523. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). Diakses pada tanggal 30 Mei 2023.*
- Najamudin, Idham Kholid dan Hazairin Habe. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II 22-23 September 2022 Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.*
- Robbins, Stephen P., (2007), *Perilaku Organisasi, Buku I, Edisi 12*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganेशha Jurusan Manajemen (Volume 7 Tahun 2019).*
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta*

- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A . B. 2000. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia. 131 hal.
- Susanto, H., dan Aisyah, N. 2010. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *ISSN 0215-9511 No.74 Th.XXII Desember 2010*.
- Sutrisno. E (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triguno. (2015). *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, PT Golden Trayon Pres, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Widianto, Sonny Hersona, Banuara Nadaek , DJ. Suyaman. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam. *Jurnal Ilmiah Manajemen (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620) Vol XII No 2, Juli 2021*.