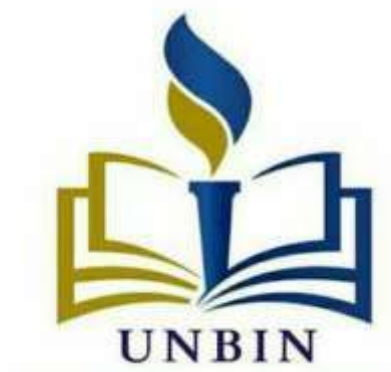


**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NEW WONDERFUL ADVENTURE  
TOUR & TRAVEL**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA MANAJEMEN**



**OLEH**

**RHIA KHAERiyAH**

**NPM: S1- 19210145**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
BINANIAGA INDONESIA BOGOR  
2025**

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN NEW WONDERFUL ADVENTURE TOUR & TRAVEL

<sup>1)</sup> Rhia Khaeriyah dan <sup>2)</sup> Caslam

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
[rhiakhf@gmail.com](mailto:rhiakhf@gmail.com)

---

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di New Wonderful Adventure Tour & Travel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan, dengan fokus pada variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan indikator yang mencerminkan nilai-nilai bersama dan dukungan tim yang kuat. Kompetensi karyawan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kemampuan teknis dan adaptasi terhadap perubahan sebagai faktor dominan. Selain itu, hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penguatan budaya organisasi yang positif dan pengembangan kompetensi karyawan untuk mencapai kinerja optimal di perusahaan jasa seperti New Wonderful Adventure Tour & Travel. Rekomendasi penelitian ini mencakup perbaikan dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan serta penguatan budaya organisasi untuk mendorong efisiensi dan efektivitas kerja

**Kata Kunci**: Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam organisasi, di mana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran individu dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memperkuat budaya organisasi. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif, sementara budaya organisasi adalah nilai dan norma yang mengarahkan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dapat bekerja dengan lebih efisien dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sedangkan karyawan yang tidak kompeten akan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas, yang berdampak negatif pada kinerja. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat, yang mendorong kolaborasi dan rasa tanggung jawab, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Industri pariwisata, yang berkontribusi signifikan terhadap ekonomi, memerlukan karyawan yang kompeten dan budaya organisasi yang mendukung agar tetap dapat bersaing. New Wonderful Adventure Tour & Travel menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja operasional dan loyalitas pelanggan, sehingga perlu memperkuat faktor internal seperti budaya organisasi dan kompetensi karyawan.

Hasil pra-survei menunjukkan adanya masalah dalam budaya organisasi dan kompetensi karyawan yang berdampak pada rendahnya kinerja. Sebagian besar karyawan mengaku tidak mematuhi prosedur kerja dan kurang memiliki keterampilan teknis yang diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan wawasan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kompetensi, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2017:431) bahwa “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Angelo dalam Karlina, E, Martiwi, R & Suharyadi (2018:62) budaya organisasi membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas sebuah perusahaan. Jika dilihat dari beberapa teori diatas budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam mendorong efektivitas kinerja karyawan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem nilai ini memiliki pengaruh terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi, dan menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya Busro (2020;57).

Budaya Organisasi adalah suatu sistem bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi yang dapat membedakannya dari organisasi lainnya Hendra, (2020;37). Suatu pola yang menggambarkan sebuah asumsi dasar yang normative yang dibentuk oleh suatu kelompok dengan tujuan mengatur dan mengatasi masalah baik yang dan akan timbul dalam suatu organisasi dikatakan sebagai budaya organisasi Tirtayasa, (2019;45).

Berdasarkan definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi sebuah sistem yang mengatur proses implementasi baik secara normative dengan menerapkan nilai-nilai yang kemudian dimaknai dalam perwujudannya

### Kompetensi

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. Wibowo (2016;45)

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Sutrisno & Zuhri (2019;49) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Spencer & Spencer (2020;67), menyatakan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi performa kerja atau keberhasilan dalam pekerjaan tertentu.

Kompetensi adalah kapasitas individu yang dapat dikembangkan dan digunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja serta memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, Robbins & Judge (2021;79). Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan. Kompetensi juga dianggap sebagai karakteristik dasar yang membedakan kinerja unggul dari kinerja rata-rata diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

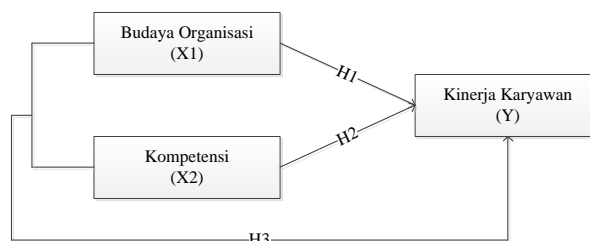
### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan teknik ataupun tata cara manusia memecahkan masalah secara ilmiah dalam kehidupannya. Dalam perkembangannya metode penelitian menjadi pengetahuan tersendiri di bidang ilmu yang diajarkan di perguruan tinggi pada berbagai fakultas berupa mata kuliah metodologi penelitian yang secara teknis akan menyesuaikan dengan bidangnya. Secara bahasa kata metodologi

berasal dari kata metode (metodos) dan logy (logos). Meotodos terdiri dari dua kata metha (melalui) dan hodos (jalan), sedangkan logy atau logos adalah ilmu. Dengan demikian metodologi dapat diartikan memlaui jalan cara atau cara keilmuan untuk mencari kebenaran, Gerald Syarif (2022:1).

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan New Wonderful Adventure Tour & Travel, berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama jadi karyawan.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sugiyono (2016: 118). Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisioner yang akan dilakukan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Accidental Sampling, metode yang dipakai oleh peneliti adalah sampling jenuh / sensus. Menurut Sugiyono (2016:156) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal tersebut terjadi karena peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Maka peneliti mengambil seluruh karyawan New Wonderful Adventure Tour & Travel, 75 orang.

## **Operasional Variabel**

**Tabel 1. Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Budaya Organisasi (X1) Busro (2020:63)	Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut.	1. Keyakinan pada diri sendiri 2. Sikap yang tegas 3. Kecakapan dalam mengelola Emosi 4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif 5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan	Skala Likert
2	Kompetensi (X2) Wibowo (2016)	Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan & pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Konsep Diri 4. Sifat 5. Motif Secara Rinci	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017:86)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motivasi 7. Peluang	Skala Likert

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu kuisioner. "Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut", Ghozali (2016:52).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali, (2016:47). Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran chronbach apha, hasil pengujian dapat dikatakan reabel apabila chronbach alpha > 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Kompetensi, (X2) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 K + e$$

Keterangan :

KK = variabel dependent : Kinerja Karyawan

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta_{(1,2)}$  = koefisien regresi variabel independent

BO= Budaya Organisasi

K = Kompetensi

e = *error term*

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t atau t-test digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018:98), uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini penting untuk memastikan variabel mana yang paling dominan memengaruhi hasil penelitian

#### Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018), uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F sangat penting untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah tepat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)**

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Keyakinan Pada Diri Sendiri	1	0.767	0,361	Valid
	2	0.717	0,361	Valid
Sikap yang Tegas	3	0.748	0,361	Valid
	4	0.767	0,361	Valid
Kecakapan Dalam Mengelola Emosi	5	0.717	0,361	Valid
	6	0.748	0,361	Valid
Kemampuan Untuk Mengambil Inisiatif	7	0.767	0,361	Valid
	8	0.748	0,361	Valid
Keterampilan dalam melakukan pengawasan	9	0.717	0,361	Valid
	10	0.606	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)**

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Keterampilan	1	0.809	0,361	Valid
	2	0.720	0,361	Valid
Pengetahuan	3	0.796	0,361	Valid
	4	0.611	0,361	Valid
Konsep Diri	5	0.809	0,361	Valid
	6	0.615	0,361	Valid
Sifat	7	0.795	0,361	Valid
	8	0.764	0,361	Valid
Motif Secara Rinci	9	0.874	0,361	Valid
	10	0.809	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Tujuan	1	0.864	0,361	Valid
	2	0,864	0,361	Valid
Standar	3	0.921	0,361	Valid
	4	0.800	0,361	Valid
Umpan Balik	5	0.864	0,361	Valid
	6	0.639	0,361	Valid
Alat dan Sarana	7	0.942	0,361	Valid
	8	0.662	0,361	Valid
Disiplin Kerja	9	0.569	0,361	Valid
	10	0.595	0,361	Valid
Motivasi	11	0.942	0,361	Valid
	12	0.662	0,361	Valid
Peluang	13	0.864	0,361	Valid
	14	0.942	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

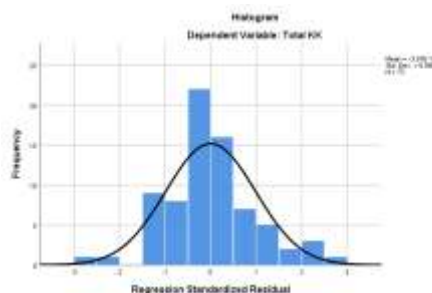
**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,816	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,914	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,953	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

**Gambar 2. Uji Normal**

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

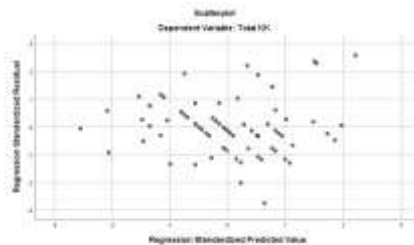
**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.989	1.011
Total X2	.989	1.011

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji nilai untuk variable X1 dan X2, tolerance  $0,989 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,011 \leq 10$ , dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.538	3.640		.972	.334		
	Total BO	.719	.063	.659	11.410	.000	.989	1.011
	Total K	.585	.066	.509	8.810	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Total KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$KK = 3,538 + 0,719 BO + 0,585 K + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3,538 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, dan Kompetensi sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 3,538.
2. Nilai koefisien regresi  $\beta_1 = 0,719$  mempunyai arti jika nilai Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,719 satuan, dengan asumsi Kompetensi, dinyatakan konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi  $\beta_2 = 0,585$  mempunyai arti bahwa jika Kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,585 satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi, dinyatakan konstan/tetap

**Uji Hipotesis**  
**Uji t**

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.538	3.640		.972	.334		
	Total BO	.719	.063	.659	11.410	.000	.989	1.011
	Total K	.585	.066	.509	8.810	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Total KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk thitung Variabel Budaya Organisasi 11,410 > ttabel 1.66 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk thitung Variabel Kompetensi 8,810 > ttabel 1.66 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Uji F**

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.524	2	212.762	115.635	.000 <sup>b</sup>
	Residual	132.476	72	1.840		
	Total	558.000	74			

a. Dependent Variable: Total KK

b. Predictors: (Constant), Total K, Total BO

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil perhitungan Fhitung 115,635 > Ftabel 2,50 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Budaya Organisasi, dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari Output Anova :

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Budaya Organisasi dan Kompetensi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.763	.756	1.356

a. Predictors: (Constant), Total K, Total BO

b. Dependent Variable: Total KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,756 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Budaya Organisasi, dan Kompetensi, dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 75,6 %.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Budaya kerja yang saling mendukung serta pemahaman nilai-nilai bersama menjadi faktor dominan yang dirasakan langsung oleh karyawan dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.
2. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Kemampuan teknis serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan menjadi indikator yang paling menonjol dan berperan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Kinerja karyawan di New Wonderful Adventure Tour & Travel dinilai sangat baik.  
Hal ini terlihat dari indikator pemahaman terhadap tugas dan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu yang menjadi aspek paling kuat dalam menilai performa kerja karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Budaya organisasi dan kompetensi masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### SARAN

1. Saran terkait Budaya Organisasi.  
Manajemen perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk, khususnya dalam hal mendorong kerja sama tim dan membangun nilai-nilai perusahaan yang dipahami bersama oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi yang kohesif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan dapat mengintegrasikan budaya tersebut melalui kegiatan internal seperti pelatihan nilai, pertemuan rutin, serta forum diskusi antar departemen agar budaya kerja tidak hanya menjadi wacana, tetapi juga menjadi praktik nyata di lapangan..
2. Saran terkait Kompetensi Karyawan  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, khususnya dalam hal kemampuan teknis dan adaptabilitas. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala, baik melalui pelatihan internal maupun kerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal. Program pengembangan ini dapat difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, pemecahan masalah, penggunaan teknologi informasi, serta penguatan soft skill yang relevan dengan kebutuhan industri pariwisata dan jasa.
3. Saran terkait Kinerja Karyawan  
Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap pencapaian kinerja individu maupun tim. Sistem penilaian yang objektif, transparan, dan berbasis indikator kerja yang terukur akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, pemberian umpan balik, penghargaan, dan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat menjadi dorongan positif bagi peningkatan performa kerja secara menyeluruh. Strategi ini penting diterapkan agar kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan tetap konsisten dan profesional.
4. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Imelda, Satria Tirtayasa, (2019).** Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1): 45-54.
- Busro, Muhammad. (2020).** Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Prenadamedia Group
- Fahmi, Irham. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Ghozali Imam. (2016).** Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam.. (2017).** Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7. Universitas Diponegoro, Semarang
- Gerald, S., & Wardhani, Y. (2022).** Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Praktis). Bogor: CV Pelangi Mitra. ISBN 978-623-978100-7.
- Hariningsih, Siti, Hendra Kartika, and Siti Nurlaela. (2018).** "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Islam Surakarta Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi Paradigma* 19(01): 40–46. <https://journal.uniba.ac.id/index.php/PRM/article/view/10>.

- Kasmir. (2016).** Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Karlina, E., Martiwi, R., & Suharyadi, D. (2018).** Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sekolah. Widya Cipta, II(1), 83–90.
- Mangkunegara (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021).** *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Spencer, C. M., Keilholtz, B. M., & Stith, S. M. (2021).** *The association between attachment styles and physical intimate partner violence perpetration and victimization: A meta-analysis*. Family Process, 60(1), 270–284. <https://doi.org/10.1111/famp.12545>
- Sutrisno, (2019),** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Barat.
- Sutrisno, Edy. (2016).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono, (2022),** Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung
- Wibowo, (2016).** Prilaku Dalam Organisasi. ( Edisi Ke-2) Yogyakarta: Rajawali Pers