

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. VINDIA AGRO INDUSTRI
KABUPATEN SIMALUNGUN SUMATERA UTARA**

Oleh

Santy Yulfiani Girsang

Pembimbing: Dewita Suryati Ningsih dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

e_mail : Santigirs@gmail.com

*The influence of organizational culture on the competence and effectiveness of
employees at PT . Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun
Sumatera Utara*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of variable competencies and organizational culture on effectiveness in PT . Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatra Utara . There is no benefit in giving advice to the leadership of the company PT . VAI and HR managers to be able to increase the effectiveness of employees in order to achieve company goals .The population in this study were 132 employees working at the Sweet Poteto with research samples totaling 52 employees at PT. Vindia Agro Industries. The sampling technique used is the probability sampling random sampling. Methods of data collection in this study is a questionnaire survey using instruments that are delivered directly to the PT. Vindia Simelungun Agro Industrial District of North Sumatra. The method of analysis that is performed multiple regression analysis using the computer program SPSS (Statistical and Service Solutions) version 21.0. Results of research conducted found that the competence and organizational culture variables simultaneously and significant influence on the effectiveness of employees. Based on the research results suggested for the company to pay attention to employee competence, especially on indicators of the ability to manage tasks, the ability to take swift action and the ability to carry out tasks and organizational culture within the company so as to increase the effectiveness of employees in the company in order to achieve a more optimal.

Keywords : Effectiveness of the work , Competence and Organizational culture

PENDAHULUAN

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam berbagai bidang seiring dengan perkembangan zaman berpengaruh terhadap tatanan dan nilai kehidupan individu maupun organisasi khususnya di lingkungan dunia industri yang di tuntut untuk

selalu dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tantangan yang di hadapi. Salah satu yang harus dipertimbangkan dalam usaha memajukan organisasi adalah efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Keefektifan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sungguh-sungguh

untuk mengubah ketidakefektifan dalam bidang apapun. Dalam persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan menyadari pentingnya memiliki kondisi perusahaan yang kondusif yang dapat memberikan dorongan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang itu terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi. Efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran. Efektivitas organisasi mempunyai peranan yang cukup penting sebagai penunjang dalam merealisasikan beberapa tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya efektivitas organisasi juga merupakan proses organisasional para individu yang berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi dalam setiap waktu dan situasi.

Efektivitas organisasi mempunyai peran penting bagi suatu kesuksesan organisasi. Organisasi seharusnya mendukung dan memperhatikan kesulitan dan masalah yang dihadapi oleh karyawannya. Selain itu, organisasi juga mendengarkan saran dan pendapat dari para karyawannya. Efektivitas organisasi merupakan hal

yang penting bagi berbagai macam bentuk perusahaan karena hal tersebut dapat membuat perusahaan menjadi lebih produktif. Oleh karena itu, perusahaan sekiranya memperhatikan kebijakan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya.

Untuk mewujudkan maksud tersebut diatas tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan disertai dengan dana yang memadai sehingga seluruh tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif serta mampu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT. Vindia Agro Industri adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan setengah jadi yang diproduksi di Indonesia dan di pasarkan keluar negeri seperti Jepang dan Korea. Jenis produk yang di produksi di perusahaan ini adalah pengolahan ubi dan kentang menjadi makanan setengah jadi di kemas dalam bungkusan plastik dan dikirim keluar negeri. Untuk pemasaran produk makanan ini ke konsumen langsung biasanya akan diolah kembali menjadi makanan jadi dan bisa juga di jual langsung ke konsumen dengan bentuk setengah jadi dan akan diolah lagi oleh konsumen untuk bisa di konsumsi.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. VAI tingkat kesadaran kerja karyawan masih cenderung rendah dan masih banyak karyawan yang kurang menghargai pekerjaannya. Hal ini sering terjadi karena kurangnya kompetensi karyawan dalam bekerja. Keadaan kerja yang terbangun yang cenderung menunggu dan tidak inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya sering

memperlambat aktivitas kerja perusahaan. Keadaan ini menunjukkan bahwa moral kerja karyawan yang masih kurang dan sangat berdampak pada keefektifan aktivitas perusahaan. Kondisi yang seperti ini juga sangat dipengaruhi oleh sikap kerja karyawan yang masih kurang baik, karena kecenderungan karyawan yang kurang menghargai pekerjaan. Hal ini disadari oleh manajer dibagian sweet potato terjadi karena rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT. VAI. Berdasarkan 132 orang jumlah karyawan bagian sweet potato terdapat 52 orang karyawan yang lulusan Sekolah Menengah Pertama dan 80 orang karyawan adalah lulusan Sekolah Menengah Atas. Jadi, dengan tingkat pendidikan yang rendah ini tidak sedikit karyawan yang tidak bekerja dengan totalitas dan tidak menunjukkan loyalitas kepada PT.VAI. Bahkan banyak karyawan yang tidak menunjukkan etika kerja yang baik selama bekerja.

Menurut Spencer dalam Hersey (2010:3), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas. Sehingga dengan kompetensi yang di miliki oleh pegawai yang sesuai dengan tugas dan jenis

pekerjaan dalam suatu organisasi yang memadai dapat menciptakan keefektifan kerja. Pegawai yang berkompetensi dan memiliki kemampuan kerja yang baik juga akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi produktivitas dalam organisasi maupun mendukung kondisi kerja yang lancar dan kondusif.

Selain kompetensi kerja pada PT. VAI yang masih kurang, disadari juga bahwa sikap kerja karyawan juga masih kurang baik. Sikap kerja adalah bagaimana sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di dalam organisasi. Dengan sikap kerja yang baik dan rasa bertanggung jawab atas tugasnya, dapat mendorong pencapaian yang lebih baik dalam perusahaan. Setelah pengamatan yang dilakukan di PT. VAI di dapati bahwa karyawan yang bekerja masih kurang memiliki sikap kerja yang baik. Beberapa kondisi yang terjadi, yaitu: (a) Masih ada karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. (b) Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan masih rendah, hal ini terlihat dalam satu bagian/unit kerja terjadi sikap saling menunggu antar karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kondisi ini juga kita tidak melihat adanya motivasi kerja yang baik terutama karena kecenderungan menunggu yang di lakukan karyawan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna atau sistem nilai bersama yang ada di dalam suatu organisasi (Robbins : 2011). Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk pola pikir dan pola kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam

sebuah perusahaan. Kecepatan dan keakuratan merupakan dua hal yang di tekankan pada PT. VAI untuk dapat meningkatkan profit perusahaan maupun non profit agar dapat bertahan dan berkesinambungan ditengah perputaran informasi dan teknologi yang sangat cepat. Selan itu di perusahaan ini karyawan tidak hanya membuka otak tapi juga mempersiapkan otot untuk siap bekerja menghasilkan produk. Mentrasfer ilmu yang dimiliki oleh karyawan lama kepada karyawan baru yang belum memahami sistem kerja dalam perusahaan. Dengan transfer ilmu ini perusahaan bertujuan agar dapat mempermudah karyawan baru beradaptasi dengan kondisi kerja perusahaan. Namun tidak dapat dihindari berbagai kondisi bisa terjadi dalam setiap organisasi yang dapat mempengaruhi perusahaan dan sistem kerja karyawan dalam perusahaan.

Akhirnya terciptalah sistem nilai yang kurang baik pada PT. VAI sehingga mempengaruhi keefektipan kerja dalam organisasi. Sistem nilai karyawan di PT. VAI yakni cenderung menunggu hasil kerja dari proses produksi sesuai dengan alur aktivitas kerja dalam perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT.Vindia Agro Industri. 2) Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Vindia Agro Industri. 3)Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Vindia Agro Industri.

Tujuan penelitian ini adalah:
1)Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Vindia Agro Industri. 2)Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Vindia Agro Industri.3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Vindia Agro Industri.

TELAAH PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Menurut Paul dan Blanchard (2010: 127) pembahasan tentang efektivitas sangat penting terlebih dulu membedakan antara manajemen dan kepemimpinan. Efektivitas berpusat pada evaluasi hasil pemimpin atau manajer secara perorangan, dimana kepemimpinan adalah konsep yang lebih luas dari manajemen.Namun aspek yang terpenting dari efektivitas adalah hubungannya dengan organisasi secara keseluruhan.Disini perhatiannya tidak hanya dipusatkan pada hasil dari upaya kepemimpinan tertentu tetapi pada efektivitas unit organisasi selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Tunggal dalam jurnal penelitian Assyakran (2014:11) efektivitas adalah penentuan tujuan perusahaan yang ditetapkan telah dicapai di tinjau dari segi kualitas ataupun dari segi kuantitas hasil kerja dan batas waktu yang di targetkan.Menurut Paul dan Blanchard (2010: 133) walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak digunakan untuk

mengetahui efektivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Kausal (*Causal Variable*). Variabel kausal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi arah perkembangan di dalam organisasi dan hasil atau penyelesaiannya. Variabel mandiri ini dapat diubah oleh organisasi dalam manajemennya; faktor-faktor itu berada dalam kontrol organisasi, seperti kondisi-kondisi bisnis umum : Strategi keterampilan dan perilaku kepemimpinan, keputusan pimpinan, serta kebijaksanaan dan struktur organisasi antara lain merupakan contoh variabel kausal.
- b. Variabel Antara (*Intervening Variable*). Strategi, keterampilan, dan perilaku kepemimpinan, serta variabel lainnya mempengaruhi sumber daya manusia atau variabel-variabel antara dalam organisasi. Menurut Likert, variabel antara mewakili kondisi keadaan internal organisasi pada saat sekarang. Variabel-variabel tersebut tercermin dalam keikatan terhadap tujuan, motivasi, dan moral anggota serta kemampuan mereka dalam kepemimpinan, komunikasi, penanggulangan konflik, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
- c. Variabel Keluaran atau Hasil-Akhir (*Output or End-Result Variable*). Variabel-variabel keluaran atau hasil akhir adalah variabel-variabel bergantung yang mencerminkan keberhasilan organisasi. Dalam mengevaluasi aktivitas, barangkali lebih dari 90 persen manajer dalam organisasi

hanya menekankan pada keluaran. Dengan demikian, efektivitas para manajer bisnis seringkali ditentukan oleh laba bersih, efektivitas profesor perguruan tinggi mungkin ditentukan oleh jumlah artikel dan buku yang telah mereka publikasikan, dan efektivitas pelatih bola basket ditentukan oleh rekor menang-kalah timnya.

Kompetensi

Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika Mitrani, Paziell, dan Fitt (dalam Sutrisno, 2009), konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal baru., gerakan tentang kompetensi sudah dimulai pada 1960 dan awal 1970. Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar disekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Dengan temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian tentang variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja.

Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku dalam suatu tugas pekerjaan. Menurut peraturan pemerintah No. 1 tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatan.

Pengertian dan arti kompetensi oleh spencer dalam buku Moeheriono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja

individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut.

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seseorang salesman sebesar 1.000 buah/bulan atau

manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

Namun, secara umum banyak perusahaan konsultan manajemen internasional menganutnya yang mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai “karakteristik dasar yang terdiri atas keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan saja”. Artinya, inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi tertentu.

Menurut Moehariono (2010:15) ada lima bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu bukti kompetensinya, yaitu sebagai berikut :

1. *Taks skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dan Timothy (2008 : 256) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih saksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi.

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan persis analisis pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Ketika suatu budaya organisasi sudah terbentuk, dibutuhkan praktik-praktik di dalam organisasi yang berfungsi memeliharanya dengan cara membuat karyawan memiliki pengalaman yang sama. Berikut beberapa hal yang berperan penting dalam mempertahankan budaya organisasi dalam suatu organisasi tertentu, yaitu :

1. Seleksi

Tujuan eksplisit dari proses seleksi adalah mengidentifikasi dan merekrut individu-individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk berhasil menjalankan pekerjaan di dalam organisasi. Biasanya, ada lebih dari satu calon yang memenuhi persyaratan kerja yang ditentukan yang teridentifikasi. Jadi dibutuhkan upaya untuk memastikan kesesuaian karyawan yang di rekrut dalam organisasi, entah disengaja atau tidak, menghasilkan rekrutan yang memegang nilai-nilai yang pada intinya selaras dengan nilai-nilai organisasi, atau paling tidak beberapa bagian dari nilai-nilai itu. Dengan cara demikian proses seleksi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan kelangsungan hidup budaya sebuah organisasi dengan cara mengeluarkan individu-individu yang mungkin tidak sesuai atau akan menggerogoti nilai-nilai intinya.

2. Manajemen Puncak

Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak besar terhadap budaya organisasi. Melalui apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, para eksekutif senior memantapkan norma-norma yang berlaku di organisasi terkait

sejauh mana pengambilan risiko diharapkan; seberapa banyak kebebasan yang para manajer harus berikan kepada karyawan mereka; pakaian apa yang pantas; tindakan apa yang akan membuahkan hasil berupa kenaikan gaji, promosi, dan imbalan lainnya; dan sebagainya.

3. Sosialisasi

Tak peduli seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan organisasi dalam melakukan perekrutan dan seleksi, karyawan baru tidak sepenuhnya terdoktrinasi kedalam budaya organisasi. Karena belum mengenal betul budaya organisasi tersebut, para karyawan itu berpotensi mengganggu tradisi dan kebiasaan yang ada. Karena itu, organisasi mesti membantu para karyawan baru tersebut beradaptasi dengan kulturnya. Proses adaptasi ini disebut sosialisasi (socialization). Sosialisasi dapat dikonseptualisasikan sebagai sebuah proses yang terdiri atas tiga tahap: prakedatangan, perjumpaan dan metamorphosis. Tahap prakedatangan adalah periode pembelajaran dalam proses sosialisasi yang terjadi sebelum karyawan baru bergabung dengan organisasi. Tahap perjumpaan adalah tahap dalam proses sosialisasi dimana karyawan baru melihat apa sesungguhnya organisasi dan menghadapi kemungkinan bahwa harapan dan kenyataan itu berbeda. Tahap metamorphosis adalah tahap dalam proses sosialisasi dimana karyawan baru harus berubah dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan, kelompok kerja, dan organisasi.

Kultur organisasi yang kuat akan lebih mempengaruhi karyawan dari ada kultur yang lemah. Jika kulturnya kuat dan mendorong

standar etika yang tinggi, ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Berikut beberapa hal yang dapat dilakukan manajemen untuk menciptakan kultur yang lebih etis.

1. Jadilah model peran yang visibel. Karyawan akan melihat perilaku manajemen puncak sebagai acuan standar untuk menentukan perilaku yang semestinya mereka ambil. Ketika manajemen senior dianggap mengambil jalan yang etis, hal ini memberikan pesan positif bagi semua karyawan.
2. Komunikasikan harapan-harapan yang etis. Abiguitas etika dapat diminimalkan dengan menciptakan dan mengkomunikasikan kode etik organisasi.
3. Berikan pelatihan etis. Selenggarakan seminar, lokakarya, dan program-program pelatihan etis. Gunakan sesi-sesi pelatihan ini untuk memperkuat standar tuntutan organisasi, menjelaskan praktik-praktik yang diperbolehkan dan yang tidak, dan menangani dilema etika yang mungkin muncul.
4. Secara nyata, berikan penghargaan atas tindakan etis dan berikan hukuman terhadap tindakan yang tidak etis. Penilaian kinerja terhadap para manajer harus mencakup evaluasi hal demi hal mengenai keputusan-keputusannya cukup baik menurut kode etik organisasi.
5. Berikan mekanisme perlindungan. Organisasi perlu memiliki mekanisme formal sehingga karyawan dapat mendiskusikan dilema-dilema

etika dan melaporkan perilaku tidak etis tanpa takut.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi (*population*) yaitu kelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Vindia Agro Industri yang berjumlah 132 orang yang merupakan karyawan bekerja dibagian *Sweet Poteto*.

Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah Probability sampling berupa simple random sampling yakni pengambilan sampel secara acak. Penggunaan teknik simple random sampling dilakukan karena setiap unsur dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Jadi keseluruhan sampel adalah 52 orang karyawan.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Wawancara (Interview) merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui lisan (wawancara) dengan pemimpin maupun karyawan PT. Vindia Agro Industri untuk memperoleh informasi yang diperlukan.
- b. Observasi merupakan teknik pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar

pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya.

- c. Kuesioner (*Questionnaire*) adalah pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan responden dengan harapan responden memberikan respons atas daftar.

METODE ANALISIS DATA

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas dan Reliabilitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas, ujinormalitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis t.

1. Uji validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Ghazali (2013: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Kriteria valid atau tidak valid adalah bila korelasi r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, berarti butir pernyataan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Ghozali (2013:47) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrumen kuesioner yang dinyatakan handal bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,60 (Trihendradi, 2012 :304) atau lebih

jelasan suatu variabel dikatakan *Reliable*.

3. Uji Asumsi klasik

- Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013: 105) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka diperoleh hasil yang biastentang varibel yang diteliti.

- Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Uji Autokorelasi

Ghozali (2013:110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson (*DW Test*). Besaran Durbin Watson secara umum bisa diambil patokan 4-du (batas atas) dan 4-dl (batas bawah). Berikut tabel keputusan

pada uji Durbin Watson (DW) test menurut Ghozali (2013:111).

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono dan Julianita, 2011;53).

Uji F

Ghozali (2013:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dan bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Dengan kata, lain uji F untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Vindia Agro Industri digunakan uji F.

Uji t

Ghozali (2013:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menjelaskan variabel-variabel dependen. Dengan kata lain uji t untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Vindia Agro Industri digunakan uji t .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1
Gambaran Umum Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia Responden	20-25 Tahun	12	23,1
	26-35 Tahun	20	38,5
	36-45 Tahun	19	36,5
	>45	1	1,9
	Total	52	100
Jenis Kelamin	Wanita	23	44,2
	Pria	29	55,8
	Total	52	100
Pendidikan	SMP	20	38,5
	SMA	32	61,5
	S1	0	0
	Total	52	100

Sumber :Olahan SPSS

Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel. Untuk menentukan nilai r tabel nya $df = \text{jumlah sampel} - 2$, berarti $df = 52 - 2 = 50$. Dari tabel r dengan alpha 5% diketahui nilai df sebesar 0,279 dan nilai ini dibandingkan dengan nilai r hitung. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Efektivitas Kerja	1	0,930	0,279	Valid
	2	0,935	0,279	Valid
	3	0,860	0,279	Valid
	4	0,891	0,279	Valid
Kompetensi	5	0,868	0,279	Valid
	6	0,892	0,279	Valid
	7	0,916	0,279	Valid
Budaya organisasi	8	0,953	0,279	Valid
	9	0,953	0,279	Valid

Sumber :Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai r hitung berkisar antara 0,860 sampai 0,953. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa r hitung \geq dari nilai r tabel (0,279) maka dapat disimpulkan seluruh item dari ketiga variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian ini di lakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
Efektivitas Kerja	0,922	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,870	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,899	0,60	Reliabel

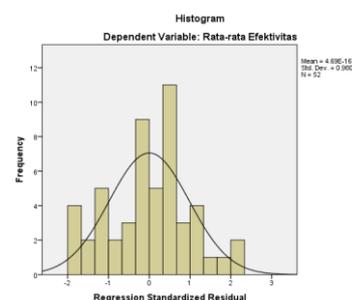
Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner efektivitas kerja, kompetensi dan budaya organisasi di peroleh koefisien reabilitas masing-masing lebih besar dari nilai ketetapan 0,60, sehingga seluruh koesioner tersebut berada pada ketetapan reliable dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva Histogram dan grafik Normal p-p plot.

Gambar 1
Kurva Histogram

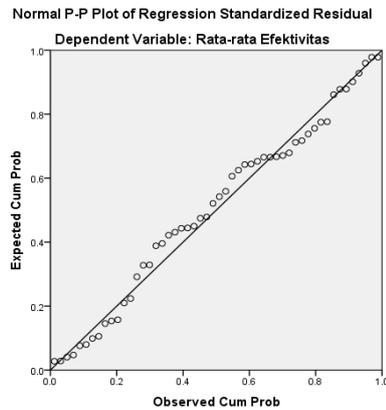


Sumber :Data Olahan SPSS

Berdasarkan gambar diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva

normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Gambar 2
Gambar Distribusi Normal



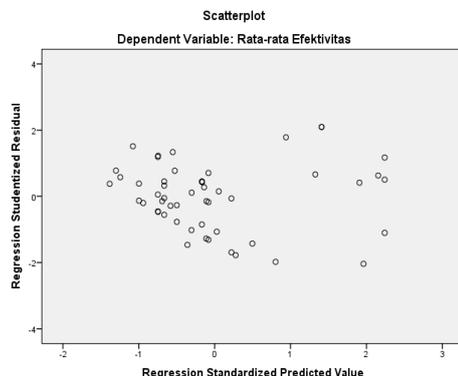
Sumber : Data Olahan SPSS

Dari gambar tersebut semua data-data menyebar sepanjang garis diagonal yang menandakan normalitas data.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas ini bertujuan untuk melihat varians data, apakah bersifat homogeny atau heterogen. Syarat dalam analisis regresi berganda adalah varians data harus bersifat homogeny atau tidak terjadi kasus heterokedastisitas.

Gambar 3
Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada

sumbu Y. jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Berganda

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (Kompetensi dan budaya Organisasi) secara simultan / bersama-sama terhadap variabel terikat (Efektivitas Kerja).

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	335.655	2	535.109	41.230	.000 ^b
Residual	199.454	49	4.070		
Total	535.109	51			

Sumber : Data Olahan SPSS

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

H_0 : Kompetensi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan

H_1 : Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Dengan demikian diketahui F hitung (41,230) > F tabel (3,18) dengan sig. (0,000) < dari 0,005. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kompetensi dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel

independen (Efektivitas Kerja). Maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	.287	.826		.384	.730
Rata-rata Kompetensi	640	.180	.414	3.553	.001
Rata-rata budaya Organisasi	.991	.254	.454	3.895	.000

Sumber :Olahan SPSS

Hasil Uji t

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan, degree of freedom (df) $n - k - 1 = 52 - 3 - 1 = 50$. Dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh t tabel sebesar 0,279.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan

H_1 : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan

Variabel kompetensi (X_1) memiliki t hitung (3,553) > t tabel (0,279) dengan Sig (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki t hitung (3.895) > t tabel (0,279) dengan Sig (0,050) < 0,50. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik dengan program SPSS menunjukkan variabel independen secara simultan mempunyai hubungan dengan variabel dependen, artinya variabel kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Selanjutnya, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya jika kompetensi karyawan didalam perusahaan meningkat maka efektivitas kerja karyawan di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara juga akan meningkat.
3. Untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan akan mendukung efektivitas kerja karyawan di PT. VAI.

Saran :

- a. Efektivitas kerja karyawan
Disarankan pihak manajemen PT. VAI harus lebih memperhatikan efektivitas kerja karyawan, khususnya pada indikator motivasi kerja, pencapaian tujuan perusahaan, moral karyawan, dan kemampuan mengambil keputusan, karena dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan kurang memiliki motivasi kerja yang baik, keefektipan pencapaian tujuan perusahaan, moral

kerja karyawan yang kurang baik dan kemampuan untuk mengambil keputusan dalam bekerja. Dengan demikian diharapkan pihak PT. VAI diharapkan memperhatikan keempat indikator diatas guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

b. Kompetensi

Disarankan kepada pihak manajemen PT. VAI Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara untuk memperhatikan kompetensi kerja karyawan khususnya pada indikator kemampuan mengelola tugas, kemampuan melaksanakan tugas, dan kemampuan mengambil tindakan cepat dalam bekerja, guna meningkatkan keefektifan pencapaian tujuan perusahaan.

c. Budaya Organisasi

Disarankan kepada pihak PT. VAI untuk memperhatikan budaya organisasi yang tercipta dalam perusahaan khususnya pada indikator bekerja dengan otot dan otak dan transfer ilmu karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kurang bisa menggunakan otak untuk boleh mengelola pekerjaan agar dalam bekerja dapat berjalan efektif. Begitu juga dengan transfer ilmu dari karyawan lama kepada karyawan baru yang tidak berjalan. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada pihak manajemen PT. VAI untuk memperhatikan kedua indikator tersebut guna keefektifan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Fadhillah, Muhammad. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja*

Karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara di Kabupaten Kuantan Singingi. Jurnal www.unri.ac.id/online.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ed. 7.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia,* Jakarta: Bumi Aksara.

Harijanto, Herry. 2010. *Analisis Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Kesehatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.* Jurnal Ilmiah Multi Scienci : Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 2010. *Majemen Perilaku Organisasi: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Juemi. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palu.* Jurnal ISSN: Palu

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2010. Pengalaman

Kozlowski, Steve W. J. dan Daniel R. Ilgen. 2006. *Enhancing The Effectiveness Of Work Groups And Teams.* Jurnal Psychological Science In The Public Interest: Michigan State University.

- Mapparent. 2008. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. Jurnal Makasar: UMI.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pres.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta; Penerbit Andi.
- Sutarman. 2009. Pengantar Teknologi Informasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tadiarrang, Sarlotha dkk. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Puskesmas Segiri)*. Jurnall Samarinda : Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.