



Pengaruh *Skill* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indokey

Giano Surya Pamungkas

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email : gianopamungkas@gmail.com

Erwin Syahputra

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email : erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id

Anita Sumelvia Dewi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: anita@uniska-kediri.ac.id

Abstract

Employee performance in a company that is not well managed can be one of the obstacles to company activities in achieving its goals. The purpose of this study is to explain the effect partially and simultaneously skills and work culture on employee performance. This type of research uses quantitative research. Source of data in this study using primary data and secondary data. The sample in this research is 40 employees of UD. Indokey uses a saturated sampling technique in which researchers use all UD employees. Indokey is a sample. The analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination test (R²) using the SPSS version 25 program. The results of this study are that partially the skill variable has a positive and significant effect on the performance of employees at UD. Indokey, partially the work culture variable has a positive and significant effect on the performance of employees at UD. Indokey and simultaneously stated that the variable skills and work culture have a significant effect on the performance of employees at UD. Indokey.

Keywords : *Effective Communication, Work Motivation, Compensation And Employee Productivity*

Abstrak

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang tidak ditata dengan baik dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan secara simultan skill dan budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian yaitu 40 orang karyawan UD. Indokey dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh yang dimana peneliti menggunakan seluruh karyawan UD. Indokey menjadi sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis

Received Maret 28, 2023; Revised April 24, 2023; Accepted Mei 20, 2023

* Giano Surya Pamungkas, gianopamungkas@gmail.com

regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial variabel skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey, secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey dan secara simultan menyatakan bahwa variabel skill dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey.

Kata kunci : *Skill*, Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sebuah aset perusahaan yang berperan penting karena berpengaruh dengan kegiatan operasional atau aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang berupa metode, modal, mesin dapat menghasilkan *output* yang maksimal dengan mendapatkan dukungan dari kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini adalah salah satu indikator yang sangat penting, karena dengan adanya SDM yang sesuai standarisasi perusahaan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan menggunakan kinerja karyawan dengan maksimal.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kinerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok organisasi yang dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan guna menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Kinerja seorang karyawan dalam hal ini tidak terlepas dari adanya keterampilan atau dapat disebut dengan *skill* masing-masing individu yang dipunyai oleh karyawan perusahaan.

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang dapat diperoleh dari pengalaman yang telah dilalui atau atas adanya pelatihan dan pendidikan yang diikuti atau diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya seorang karyawan mempunyai ketrampilan yang mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Budaya kerja memiliki keterkaitan yang tinggi dalam peningkatan kinerja seorang karyawan perusahaan. Karena perusahaan yang mempunyai budaya kerja yang bagus ditambah dengan solidnya kerjasama yang terjalin antar karyawan, dapat menunjang peningkatan kinerja seorang karyawan (Tika, 2014: 10). Sehingga, manajemen perusahaan disini dituntut untuk menimbulkan budaya kerja yang baik agar mampu menciptakan kinerja yang kondusif dan juga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Alasan peneliti melakukan penelitian pada UD. Indokey ini karena *skill* karyawan dalam bekerja masih perlu ditingkatkan lagi karena tidak semuanya sesuai dengan standart operasional perusahaan (SOP). Hal ini karena keterampilan atau *skill* yang dimiliki karyawan berbeda satu sama lain, serta beberapa karyawan juga melakukan kesalahan yang sering berulang saat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Alasan yang kedua karena penerapan budaya kerja UD. Indokey belum optimal, karena terdapat beberapa pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan disini menyangkut tentang disiplin kerja dan perilaku pegawai yang kurang amanah ketika diberikan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu pimpinan UD. Indokey harus berusaha meningkatkan kemampuan karyawan yang handal dan terampil serta menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung terciptanya kinerja seorang karyawan yang baik.

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Skill* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indokey”**.

KAJIAN TEORITIS

Skill

Skill atau dikenal dengan keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan dengan mempergunakan akal untuk menghasilkan ide dan kreativitas menarik dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan perusahaan guna menghasilkan *output* yang sesuai sasaran perusahaan. *Skill* adalah keterampilan yang dimiliki karyawan perusahaan guna memudahkan dalam mengaplikasikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan cermat (Widiastuti & Mukhtian, 2010: 49).

Menurut Amirullah (2003: 17) menyatakan *skill* sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menunjang dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan merupakan sebuah indikator atas kemampuan yang dimiliki. *Skill* atau keterampilan ini memiliki arti sebuah aktivitas yang dikerjakan dengan menggunakan kemampuan seseorang dengan tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2014), indikator dari *skill* mencakup:

1. Persepsi
2. Pengendalian diri
3. Tanggung jawab kolektif
4. Tanggung jawab individu

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu tolok ukur dalam bekerja yang didalamnya memiliki mutu dan didasari oleh berbagai macam nilai yang bermakna dan dapat menambah motivasi kerja karyawan, memberikan inspirasi dan inovasi guna menunjang pegawai untuk lebih bekerja dengan maksimal (Ruliana, 2018: 83).

Budaya kerja yaitu dapat dikatakan sebagai proses dalam memberikan ajaran atas pengetahuan, wawasan dan keahlian untuk mempengaruhi perilaku karyawan untuk memiliki keterampilan dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan dengan sesuai dengan standart operasional perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara, 2015). Menurut Robbins (2015: 721) budaya kerja dapat memberikan arahan melalui sistem yang diikuti seluruh karyawan perusahaan karena hal ini dapat memberikan pembeda antar masing-masing perusahaan.

Menurut Zahriyah (2015), indikator dari budaya kerja mencakup:

1. Norma
2. Nilai dominan
3. Aturan
4. Iklim organisasi

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang yang dimana kuantitas dan kualitasnya bisa terlampaui dan dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017: 67). Menurut Rivai et al., (2015: 141) kinerja karyawan adalah sebuah tingkat keberhasilan yang dicapai seorang karyawan selama melakukan pekerjaan dan disesuaikan dengan target dan standart kerja yang sudah ditetapkan perusahaan atau atas kesepakatan bersama pada kurun waktu tertentu. Menurut Soedjono (2013: 93) kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai karyawan atas

kerjanya dengan membandingkan standart operasional kerja yang dilakukan di perusahaan dengan output kerja yang dihasilkan.

Menurut Tampi (2014), indikator dari kinerja karyawan mencakup:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Pengaruh *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Marlina (2018), Nurlaila (2021), Ambiya, dkk (2019) dan Fadhil dan Ashoer (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel keterampilan (*Skill*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena *skill* atau keterampilan merupakan sebuah kemampuan, pemahaman, dan wawasan yang dimiliki masing-masing individu guna menunjang penyelesaian pekerjaan yang diberikan dengan mudah, efektif dan efisien. Dan disini jika karyawan memiliki *skill* yang handal yang dimana secara langsung dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut.

H₁ : *Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Sarah (2019), Nurlaila (2021) dan Fadhil dan Ashoer (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena budaya kerja sebagai sebuah sistem yang didalamnya terkandung nilai dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang dianut dan diterapkan oleh karyawan perusahaan untuk menjadi pedoman hidup guna tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Dan disini pimpinan berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung terciptanya kinerja para karyawan yang baik di lingkungan perusahaan.

H₂ : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Skill* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Nurlaila (2021) dan Fadhil dan Ashoer (2020), menunjukkan hasil penelitian bahwa secara simultan variabel *Skill* dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena *skill* atau keterampilan merupakan sebuah kemampuan, pemahaman, dan wawasan yang dimiliki masing-masing individu guna menunjang penyelesaian pekerjaan yang diberikan dengan mudah, efektif dan efisien. Dan disini jika karyawan memiliki *skill* yang handal yang dimana secara langsung dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut. Dan karena budaya kerja sebagai sebuah sistem yang didalamnya terkandung nilai dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang dianut dan diterapkan oleh karyawan perusahaan untuk menjadi pedoman hidup guna tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Dan disini pimpinan berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung terciptanya kinerja para karyawan yang baik di lingkungan perusahaan.

H₃ : *Skill* dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adalah jenis penelitian data kuantitatif, dan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adalah jumlah karyawan atau jumlah responden yang akan menjadi subyek penelitian. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya yaitu adalah seluruh karyawan UD. Kondang Roso yang terdiri atas 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Artinya dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel yaitu yang terdiri atas 40 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Pustaka
4. Kuesioner

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis statistika untuk menjawab rumusan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Uji analisis statistika menggunakan program SPSS versi 25 yang digunakan yaitu:

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas menggunakan kriteria apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket adalah valid (Sujarweni, 2015: 165)

2. Uji Reliabilitas

Kriteria hasil pengujian apabila nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $>$ 0,6 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian adalah reliabel (Sujarweni, 2015: 169).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan kriteria apabila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal (Ghozali, 2016: 154).

4. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Adapun teknik analisisnya apabila nilai *Deviation of Linierity sig.* $>$ 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linear (Ghozali, 2016: 154).

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) atau *tolerance*. Apabila nilai VIF $<$ 10 maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas (Ghozali, 2016: 103).

6. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas menggunakan *Scatter Plot* dengan kriteria data (titiktitik) menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan harapannya tidak terjadi heterokeastitas dan model regresi layak dipakai (Ghozali, 2016: 103).

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda untuk melihat secara langsung beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2015: 227).

8. Uji t

Kriteria keputusan uji t adalah apabila signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (Sujarweni, 2015: 229). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *skill* (X1) dan budaya kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

9. Uji F

Kriteria keputusan uji F adalah apabila signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (Sujarweni, 2015: 228). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *skill* (X1) dan budaya kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Sujarweni, 2015: 228).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Ket
<i>Skill</i>	ke 1-8	< 0,05	Valid
Budaya Kerja	ke 1-8	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan	ke 1-10	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Diketahui hasil uji validitas pada variabel *skill* (X_1), budaya kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi sig $< 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item instrumen variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>C. Alpha</i>	Keterangan
<i>Skill</i>	0,967	Reliabel
Budaya Kerja	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,958	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Diketahui nilai koefisien reliabilitas dari variabel *skill* (X_1), budaya kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* $> 0,6$, maka hasil data angket dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dan data hasil angket dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Skill</i>	0,200	Normal
Budaya Kerja	0,155	Normal
Kinerja Karyawan	0,075	Normal

Sumber : Data diolah, 2023

Diketahui nilai variabel *skill* (X_1), budaya kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sig $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

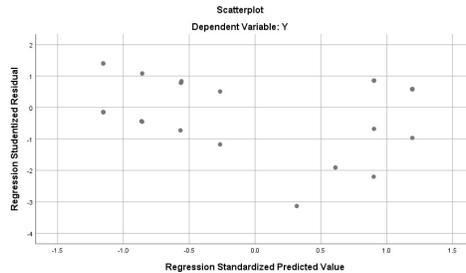
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Skill</i>	0,169	4,534
Budaya Kerja	0,169	4,534

Sumber : Data diolah, 2023

Diketahui nilai *tolerance* dari variabel *skill* (X_1), dan budaya kerja (X_2) $> 0,1$. Nilai VIF dari variabel *skill* (X_1), dan budaya kerja (X_2) < 10 . Jadi dapat disimpulkan analisis model regresi variabel ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar disekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas

Variabel	Sig	Ket
X1 terhadap Y	0,197	Linier
X2 terhadap Y	0,132	Linier

Sumber : Data diolah, 2023

Diketahui bahwa hasil nilai sig variabel *skill* terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan $> 0,05$, sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi
Konstanta (a)	1,981
<i>Skill</i>	1,010
Budaya Kerja	1,181

Sumber : Data diolah, 2023

$$Y = 1,981 + 1,010 X_1 + 1,181 X_2 + e$$

1. Nilai Konstanta (a) = 1,981

Artinya apabila *skill* (X_1) dan budaya kerja (X_2), sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1,981.

2. Regresi X_1 (b_1) = 1,010

Nilai variabel *skill* (X_1) sebesar 1,010 artinya jika variabel *skill* naik 1 satuan, maka besarnya kinerja karyawan akan naik sebesar 1,010 satuan dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

3. Regresi X_2 (b_2) = 1,181

Nilai variabel budaya kerja (X_2) sebesar 1,181 artinya jika variabel budaya kerja naik 1 satuan, maka besarnya kinerja karyawan akan naik sebesar 1,181 satuan dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Variabel	Sig t	Ket
<i>Skill</i>	0,033	H ₁ diterima
Budaya Kerja	0,000	H ₂ diterima

Sumber : Data diolah, 2023

1. Nilai sig variabel *skill* (X_1) sebesar 0,033. Nilai sig 0,033 < prob 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya variabel *skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig variabel budaya kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < prob 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Artinya variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Variabel	Sig F	Ket
<i>Skill</i>	0,000	H ₃ diterima
Budaya Kerja		

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < prob 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya variabel *skill* (X₁) dan budaya kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Variabel	R Square
<i>Skill</i> dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,875

Sumber : Data diolah, 2023

Diketahui nilai R *square* sebesar 0,875 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *skill* dan budaya kerja sebesar 87,5%, sedangkan sisanya 12,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi uji t yang dihasilkan 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dan hasil koefisien regresi linier berganda bernilai 1,010. Sehingga terjadi hubungan positif antara *skill* dan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *skill* semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Sehingga disini H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya bahwa *skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey.

Skill yang dimiliki yaitu seorang karyawan dapat memanfaatkan peluang atau kesempatan yang datang, bekerja dengan cermat, dan memakai alat atau metode yang dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi *skill* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut. Dan disini karyawan UD. Indokey memiliki *skill* yang handal yang dimana secara langsung dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut. Hasil penelitian ini

selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Marlina (2018), Nurlaila (2021), Ambiya, dkk (2019) dan Fadhil dan Ashoer (2020) secara parsial variabel keterampilan (*skill*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi uji t yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dan hasil koefisien regresi linier berganda bernilai 1,181. Sehingga terjadi hubungan positif antara budaya kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi budaya kerja semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Sehingga disini H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey.

Budaya kerja dapat membimbing seluruh karyawan agar bisa dan berani untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di intern atau ekstern. Oleh karena itu, budaya kerja disini sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan perusahaan selama melaksanakan pekerjaan, sehingga hal ini menunjang untuk meningkatkan kinerjanya. Dan disini pimpinan UD. Indokey mampu membuat budaya kerja yang baik, sehingga membuat karyawannya nyaman dan terciptanya kinerja karyawan yang baik juga. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sarah (2019), Nurlaila (2021) dan Fadhil dan Ashoer (2020) secara parsial variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Skill* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai dari sig F sebesar 0,000, nilai signifikansi uji F lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga disini H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya *skill* dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey. Dan hasil uji koefisien determinasi atau R *Square*, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 87,5% oleh variabel *skill* dan budaya kerja.

Hal ini karena karyawan yang memiliki *skill* yang handal akan secara langsung dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut. Dan pimpinan yang berhasil menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya kinerja para karyawan yang baik pada lingkungan perusahaan tersebut. Kemudian sisanya 12,5% berasal dari variabel lain diluar dari penelitian ini

seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepribadian, jenjang karir, beban pekerjaan, fasilitas, kompensasi dan lain-lain. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurlaila (2021) dan Fadhil dan Ashoer (2020), menyatakan bahwa secara simultan variabel *Skill* dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, telah diperoleh hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa variabel *skill* dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey.

SARAN

UD. Indokey dapat menambah keterampilan karyawannya dengan memberi pelatihan dengan rentan waktu yang rutin, memberikan wawasan mengenai konsep kerja yang baik dan benar serta memberikan arahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan sesuai prosedur perusahaan. Dan diharapkan UD. Indokey menanamkan dan membentuk nilai dan norma budaya kerja sesuai dengan fungsi dan tujuan, membangun budaya kerja yang sehat dengan memberikan apresiasi kepada karyawan, meluangkan waktu untuk mendengarkan ide kreatif karyawan dan memprioritaskan kesehatan fisik ataupun mental karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan menggunakan judul dengan tema yang sama dengan penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambah dan memakai variabel independen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel kompensasi, variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, variabel fasilitas kerja, variabel disiplin kerja, variabel jenjang karir, variabel beban kerja, dan variabel jenjang karir. Hal ini memiliki tujuan untuk memperluas teori-teori yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang.

DAFTAR REFERENSI

- Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Sikap Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 269–288.
- Amirullah, H. (2003). *Alat Evaluasi Keterampilan: Jurnal Nasional Pendidikan Jasmani dan Ilmu Keolahragaan*. Jakarta: Depdiknas.
- Fadhil, M., & Ashoer, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(2), 161 – 169.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, N. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Nurlaila. (2021). *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Rivai, V., Ramly, Mutis, & Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2018). *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSport Internasional Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Soedjono.
- (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 22–47.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Budi Aksara.
- Widiastuti, S., & Muktian, N. R. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 7(1), 47–59.