

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EBROW STUDIO BALI

Komang Virangga^{1*} | Ketut Setia Sapta² | Ni Nyoman Suryani³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: kmviranga17@gmail.com

Abstract: Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Ebrow Studio Bali. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi dengan mengatasi isu seperti kesenjangan kompetensi, tingkat motivasi, dan kepatuhan terhadap budaya organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi kerja, terutama dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan nilai, terbukti secara signifikan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. Motivasi kerja yang didorong oleh tanggung jawab, peluang pengembangan karir, dan pengakuan juga memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja. Selain itu, budaya organisasi dengan fokus yang kuat pada orientasi hasil dan kolaborasi menjadi faktor paling berpengaruh dalam membentuk perilaku dan produktivitas karyawan. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,855, yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan, dengan nilai adjusted R² sebesar 0,705. Ini berarti bahwa 70,5% variansi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti, sedangkan 29,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengembangan kompetensi, strategi motivasi, dan budaya organisasi yang kuat.

Kata kunci : kompetensi kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari berbagai konsep dan aktivitas yang dapat digunakan untuk menyelesaikan beragam permasalahan melalui ide-ide inovatif yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan pemahaman ini, pembaca diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola aktivitas dan konsep, baik secara individu maupun kelompok (Sugiarti, 2022). Pada dasarnya, setiap perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia, atau yang sering disebut sebagai Human Resource (HR). Dalam era globalisasi saat ini, manajemen SDM sangat penting karena berkontribusi langsung pada keberhasilan organisasi dalam mengelola, mengatur, dan mengawasi pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan yang baik, produktivitas dan kinerja dapat meningkat (Tamsah, 2022).

Manajer SDM memiliki peran penting dalam perusahaan dengan tanggung jawab yang mencakup pelatihan dan orientasi, kebijakan dan prosedur, serta operasi

(Syarief, 2022). Sebagai salah satu elemen penentu keberhasilan, karyawan memegang peranan penting dalam organisasi, meskipun karyawan juga sering menjadi sumber permasalahan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tingkat kebutuhan, harapan, serta latar belakang sosial setiap individu. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan arahan yang positif untuk memastikan tujuan bersama tercapai. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan mampu bergerak meskipun sumber daya lain telah tersedia. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, di mana karyawan yang berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap inovasi dan pengembangan perusahaan.

Ebrow Studio Bali, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan dan memiliki lokasi di Denpasar serta Ubud, menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan yang belum optimal. Berdasarkan data tingkat absensi dari Januari hingga Desember 2023, diketahui bahwa fluktuasi absensi memengaruhi produktivitas karyawan. Rata-rata tingkat absensi tercatat sebesar 0,97%, dengan angka tertinggi pada bulan Agustus sebesar 1,41%. Kondisi ini menunjukkan adanya dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal lainnya yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik. Kompetensi yang terus berkembang dapat meningkatkan produktivitas dan membentuk lingkungan kerja yang kolaboratif. Namun, berdasarkan wawancara di Ebrow Studio Bali, ditemukan bahwa beberapa karyawan yang bukan berasal dari pendidikan berbasis kecantikan membutuhkan pelatihan tambahan, yang pada awalnya dapat menurunkan produktivitas.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja di Ebrow Studio Bali masih rendah, terlihat dari kurangnya keaktifan karyawan selama rapat untuk membahas permasalahan. Dari 34 karyawan, hanya 10 yang aktif memberikan tanggapan, sedangkan sisanya cenderung pasif.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Namun, di Ebrow Studio Bali, ditemukan beberapa pelanggaran tata tertib, seperti keterlambatan dan ketidaksesuaian penggunaan seragam karyawan, yang menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran terhadap aturan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Ebrow Studio Bali. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi yang meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan, yang dikemukakan oleh Locke (1978), merupakan bagian dari teori motivasi yang berfokus pada pentingnya peran tujuan dalam memengaruhi perilaku individu. Teori ini menyatakan bahwa sasaran, atau ide mengenai kondisi masa depan yang diinginkan, menjadi pendorong utama dalam bertindak. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan baik secara mandiri maupun sebagai kebijakan organisasi. Menurut teori ini, individu yang memiliki komitmen terhadap tujuan tertentu akan terus berusaha mencapainya hingga tujuan tersebut tercapai. Penetapan tujuan yang menantang namun dapat diukur hasilnya dapat meningkatkan kinerja, terutama jika individu memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai. Selain itu, insentif dapat memperkuat penerimaan terhadap tujuan yang sulit, sehingga memengaruhi perilaku kerja. Teori ini relevan dalam penelitian ini karena memiliki kaitan dengan variabel kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi. Kompetensi kerja memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, motivasi kerja mendorong mereka untuk mencapai prestasi, dan budaya organisasi membentuk nilai-nilai serta cara kerja yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai individu setelah menyelesaikan tugas yang ditetapkan. Menurut Chairunnisah (2021), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai target kerja. Adhari (2021) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Rival et al. (2019) menambahkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan. Hasibuan (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan dan pengalaman individu. Sukmara (2023) menyimpulkan bahwa kinerja melibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dan kepatuhan terhadap etika perusahaan.

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah karakteristik individu yang memengaruhi kinerja efektif dalam berbagai situasi pekerjaan. Rahmat (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai elemen mendasar yang melekat pada kepribadian seseorang dan memengaruhi performa kerja. Rachmaniza (2020) menambahkan bahwa kompetensi mencakup karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Gultom (2019) menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan menerapkan keterampilan dalam situasi baru. Cindrawasih (2019) menyatakan bahwa kompetensi melibatkan keterampilan, pengetahuan, dan faktor internal individu yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi tidak hanya melibatkan tugas administratif tetapi juga kemampuan untuk menghadapi tantangan dan meningkatkan hasil di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan tertentu. Adam (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor yang mendorong semangat karyawan untuk bekerja sesuai tujuan perusahaan. Rahayuni et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi timbul dari dorongan internal individu untuk bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh. Farisi et al. (2020) menambahkan bahwa motivasi melibatkan semangat untuk mencapai hasil berkualitas. Pascariati Kasman (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang membangkitkan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaan mereka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi landasan dalam aktivitas organisasi. Diaurridha (2022) menggambarkan budaya organisasi sebagai persepsi karyawan yang menciptakan pola keyakinan bersama. Fauzan et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan dan interaksi di sekitarnya. Pramana et al. (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Musfiroh et al. (2022) menekankan bahwa budaya organisasi menjadi identitas yang membedakan organisasi satu dengan lainnya.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fadude et al. (2019), kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik mendasar dari individu yang mencerminkan cara berpikir, bertindak, atau merespons suatu situasi, dan kemampuan ini berlangsung dalam jangka waktu yang cukup panjang. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang menjadi ciri khas seorang tenaga ahli di bidang tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Jerich Rahayu et al. (2022), Jericho et al. (2022), serta Pratiwi dan

Widodo (2022) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak memiliki kompetensi tersebut.

H1: Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Armansyah (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari tindakan atau perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atau mencapai target organisasi. Penilaian kinerja dilakukan sebagai bentuk umpan balik kepada karyawan untuk mengevaluasi capaian kerja mereka. Umpan balik tersebut dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan sekaligus memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Baharudin et al. (2022), Endra (2022), dan Majid et al. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menggambarkan keinginan atau dorongan seseorang untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi. Ketika motivasi kerja karyawan tinggi, mereka lebih berkomitmen dan cenderung menunjukkan performa yang optimal dalam menjalankan tugasnya.

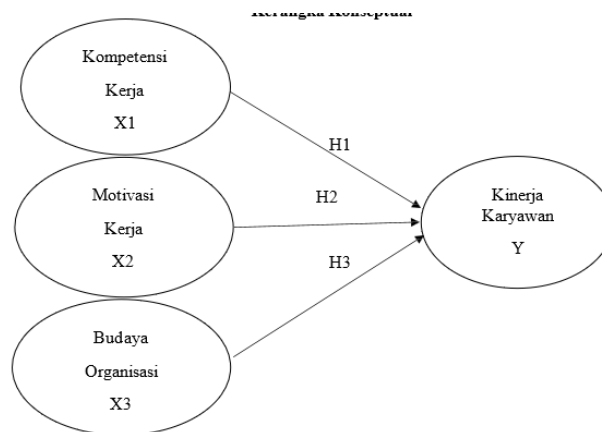
H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dunan et al. (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma dan nilai-nilai yang dirancang serta diterapkan oleh perusahaan untuk memengaruhi perilaku dan karakteristik kepemimpinan. Budaya ini berperan dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu dan memberikan arahan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Anggara et al. (2022), Budiantara et al. (2022), Nurhasanah et al. (2022) dan Permadi et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan cara hidup suatu organisasi yang terwujud dari nilai-nilai dan keyakinan bersama yang diterapkan oleh seluruh anggota organisasi.

H3: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis diatas, maka dapat disusun dalam model kerangka konseptual seperti yang tersaji pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1
Model Penelitian

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Ebrew Studio Bali, yang berlokasi di Jalan Pendidikan No. 23, Sidakarya, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya fenomena terkait kinerja karyawan serta isu yang berkaitan dengan disiplin, kompetensi, dan motivasi kerja di perusahaan tersebut. Objek penelitian ini mencakup aspek-aspek utama yang menjadi fokus, yaitu disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Sahir (2022), objek penelitian merupakan elemen yang diteliti untuk memperoleh data secara lebih terarah, mencakup variabel yang menjadi perhatian utama penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen mencakup kompetensi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Variabel independen, menurut Sahir (2022), adalah faktor yang memengaruhi perubahan variabel dependen, sementara variabel dependen merupakan hasil yang dipengaruhi oleh variabel independen. Definisi operasional variabel dirancang untuk memberikan pemahaman yang jelas dan menghindari kesalahan interpretasi. Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja mencakup dorongan internal untuk bekerja dengan antusias dan ikhlas, sementara budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan norma yang memengaruhi perilaku karyawan. Kinerja karyawan diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Corrected Item-Total Correlation dari setiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini terlihat bahwa seluruh variabel, yaitu kompetensi kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha di atas 0,6. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05, sedangkan data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dari hasil pengujian, nilai asymp. Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini ditandai dengan nilai tolerance yang melebihi 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,564	2,581		-0,606	0,549
Kompetensi Kerja	0,542	0,189	0,609	2,867	0,008

Motivasi Kerja	0,256	0,094	0,197	2,272	0,017
Budaya Organisasi	0,672	0,164	0,517	4,088	0,000
R					0,855 ^a
R Square					0,732
Adjusted R Square					0,705
F Statistic					27,267
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1,564 + 0,542X_1 + 0,256X_2 + 0,627X_3$. Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

- Konstanta (α) sebesar -1,564 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) bernilai 0 atau tidak berubah, maka nilai dasar Kinerja Karyawan berada pada -1,564. Ini mengindikasikan bahwa tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen, kinerja karyawan akan berada pada level negatif, yang menegaskan perlunya kontribusi signifikan dari variabel-variabel tersebut untuk menghasilkan kinerja yang positif.
- Koefisien β_1 sebesar 0,542 menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi Kerja sebanyak satu unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,542. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien β_2 sebesar 0,256 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada Motivasi Kerja, dengan variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,256, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.
- Koefisien β_3 sebesar 0,672 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit pada Budaya Organisasi, dengan variabel lainnya tetap konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,672. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif paling kuat terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan kedua variabel lainnya.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, nilai korelasi (R) sebesar 0,855 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Ebrov Studio Bali. Nilai R ini berada dalam rentang 0,800–1,000, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, dengan hubungan antar variabel yang sangat erat.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal ini berarti bahwa 70,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, sementara sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa ketiga variabel bebas memiliki peran signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial:

- a) Kompetensi Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,867 dengan signifikansi 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ebrow Studio Bali.
- b) Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,272 dengan signifikansi 0,017, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Budaya Organisasi (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,088 dengan signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta memberikan kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t terhadap pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,867 dengan signifikansi 0,008, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ebrow Studio Bali, sehingga hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Indikator kompetensi kerja, seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat, memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil analisis, indikator nilai (value) memperoleh skor tertinggi, menunjukkan bahwa integritas, tanggung jawab, dan dedikasi memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas. Namun, indikator pemahaman (understanding) memiliki skor terendah, mengindikasikan perlunya penguatan dalam pemahaman tugas dan tanggung jawab. Kompetensi kerja yang optimal dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Temuan ini sejalan dengan Rahmawati (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi kerja yang memadai dapat mendorong hasil kerja yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t terhadap Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,272 dengan signifikansi 0,017, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ebro Studio Bali. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima. Indikator motivasi kerja, seperti tanggung jawab, prestasi, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan itu sendiri, berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Dari analisis, tanggung jawab dan peluang untuk maju memiliki skor tertinggi, menunjukkan bahwa pemberian tanggung jawab yang jelas serta kesempatan untuk berkembang menjadi faktor utama yang memotivasi karyawan. Sebaliknya, indikator pekerjaan itu sendiri memiliki skor terendah, yang mengindikasikan perlunya penyesuaian desain pekerjaan untuk meningkatkan minat karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Penemuan ini konsisten dengan penelitian Setyawan (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t terhadap pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,088 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ebro Studio Bali, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Indikator budaya organisasi, seperti perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan stabilitas, sangat memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Indikator orientasi hasil memperoleh skor tertinggi, menunjukkan bahwa budaya yang berorientasi pada pencapaian hasil sangat mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, orientasi orang memiliki skor terendah, mengindikasikan perlunya peningkatan hubungan interpersonal dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini mendukung penelitian Permadi et al (2023) dan Wijaya (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kokoh dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan secara signifikan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ebro Studio Bali. Semakin baik Kompetensi Kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Begitu pula, peningkatan Motivasi Kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sementara Budaya Organisasi

yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan ketiga aspek tersebut dalam mendukung produktivitas karyawan.

Limitasi

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Ebrow Studio Bali, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan secara umum pada sektor usaha lain atau organisasi dengan karakteristik dan budaya kerja yang berbeda. Selain itu, berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,705, sekitar 70,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, sementara 29,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini belum mencakup semua variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, atau pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *EMAS*, 3(6), 94–107.
- Asmini, A., Alam, A. R. N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24.
- Baharudin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *EMAS*, 3(6), 139–151.
- Dewi, N. K. A. D. C., Suryani, N. N., & Puspitawati, N. M. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada The Oberoi Beach Resort Bali. *VALUES*, 4(3), 736–745.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9–16.

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada PT. Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Estiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA*, 17(2), 47–58.
- Jericho, C., Yuniur, K., Davidto, D., & Zega, R. J. P. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3), 1622–1628.
- Mariam. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang.
- Marsella Angelika S. & Yanuar. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(3), 541–547.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157–165.
- Pratiwi, F. A., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 154–165.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 1–11.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245–258.
- Rahmat, R., Ramly, M., Mallongi, S., & Kalla, R. (2019). The leadership style effect on job satisfaction and performance. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 2(1), 57–65.
- Sugiarti, E., Harras, H., & Wahyudi, W. (2022). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.



- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., & Salmia, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Utami, N. M. S., & Verawati, Y. (2019). Organization Culture as Determiner of Employee Performance Improvement with Work Motivation as Mediation Variable (A Study on Some Village Credit Institution (LPD) in Badung Regency-Bali). *International Journal of Sustainability, Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, 2(3), 161–175.
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).