

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT ANAK RANTAU

I Gusti Ngurah Adi Pratama¹, Anak Agung Dwi Widyani², Tiksnayana Vipraprastha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: adipratama123.ag@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.

Penelitian ini dilakukan di PT. Semangat Anak Rantau. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semangat Anak Rantau yang berjumlah 92 orang sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 23.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada PT. Semangat Anak Rantau maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pada PT. Semangat Anak Rantau maka semakin baik pula kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan pada PT. Semangat Anak Rantau maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

PT. Semangat Anak Rantau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penukaran uang, lebih dikenal dengan sebutan *Cash X Change*. PT. Semangat Anak Rantau mengutamakan sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja utama yang melakukan kegiatan sebagaimana layaknya usaha keuangan, sehingga budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, berikut fenomena kinerja pada PT. Semangat Anak Rantau yang belum mencapai target yang ditetapkan. Target pembelian atau penukaran valuta asing PT. Semangat Anak Rantau Tahun 2020 sebesar Rp. 35.448.895.416, hanya tercapai sebesar Rp. 8.462.554.845, atau sebesar 23,87%, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target

yang telah ditetapkan, bisa dilihat melalui data aktualisasi yang lebih rendah dari target penukaran.

Hal ini bisa disebabkan karena kurang optimalnya kinerja karyawan serta karyawan baru dan tidak mempunyai pengalaman kerja yang tidak mampu melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oktora, dkk. (2014) menyatakan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari perusahaan, diantaranya budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Jufnidar dan Ma'arif (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan budaya organisasi, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Semangat Anak Rantau yaitu belum memiliki budaya organisasi yang kuat dilihat dari perilakunya, dimana terkadang beberapa karyawan sering salah menginput data konsumen dan tidak memperbaikinya padahal karyawan sudah mendapat pedelegasian mengenai tugas dan tanggungjawab mereka.

Kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Menurut Wibowo (2012:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian Manik dan Syafrina (2018) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti dibutuhkan kompetensi bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Permasalahan yang terjadi pada PT. Semangat Anak Rantau yaitu adanya peralatan yang rusak dikarenakan kesalahan dalam pemakaian dan target kerja yang tidak tercapai akibat kompetensi karyawan yang masih rendah.

Karakteristik pekerjaan merupakan besarnya tanggungjawab dan macam-macam tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja. Menurut Porter (2015) karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan. Penelitian Sari (2017) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang ada, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Semangat Anak Rantau yaitu penempatan karyawan, dimana penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Anak Rantau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Anak Rantau.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Anak Rantau.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang akan dihasilkan. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2006). Pada dasarnya seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. **Budaya Organisasi**

Robbins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem

makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2012:349):

- a) *Individual inisiatif* (Inisiatif perseorangan)
- b) *Risk tolerance* (Toleransi terhadap risiko)
- c) *Control* (Pengawasan)
- d) *Communication pattern* (Pola komunikasi)

3. Kompetensi

Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi menurut Sanjaya (2009:70):

- a) Pengetahuan (*Knowledge*)
- b) Pemahaman (*Understanding*)
- c) Keahlian (*Skill*)
- d) Nilai (*Value*)
- e) Sikap (*Attitude*)
- f) Minat (*Interest*)

4. Karakteristik Pekerjaan

Robbins dan Judge (2010:124) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Indikator karakteristik pekerjaan menurut Mondy (2010):

- a) Variasi Keterampilan
- b) Identitas Tugas
- c) Signifikansi Tugas
- d) Otonomi
- e) Umpan Balik

5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:67):

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Disiplin dalam bekerja
- d) Inisiatif
- e) Tanggung jawab

6. Hipotesis

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Anak Rantau.
- H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Anak Rantau.
- H₃: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Anak Rantau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Semangat Anak Rantau yang berlokasi di Jalan Nakula No.57, Legian, Kuta, Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

tetap pada PT. Semangat Anak Rantau yang berjumlah 92 orang. Jenis sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan, dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012:211).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Karakteristik Pekerjaan

b₁ = Koefisien regresi (X₁)

b₂ = Koefisien regresi (X₂)

b₃ = Koefisien regresi (X₃)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel budaya organisasi, kompetensi, karakteristik

pekerjaan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni budaya organisasi, kompetensi, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,166	2,181		0,076	0,939
Budaya Organisasi	0,594	0,121	0,410	4,918	0,000
Kompetensi	0,246	0,088	0,265	2,789	0,006
Karakteristik Pekerjaan	0,214	0,086	0,225	2,490	0,015
R					0,722
R Square					0,521
Adjusted R Square					0,505
F Statistic					31,904
Signifikansi					0,000 ^b

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,166 + 0,594X_1 + 0,246X_2 + 0,214X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,166 berarti bahwa apabila budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,166.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,594 artinya jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar satu tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,594.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,246 artinya jika nilai kompetensi meningkat sebesar satu tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,246.
4. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X3) sebesar 0,214 artinya jika nilai karakteristik pekerjaan meningkat sebesar satu tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan $> 0,10$ dan nilai

$VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,772, 0,051 dan 0,896 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,722. Besarnya nilai R 0,722 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.

2. Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,505 atau sebesar 50,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau adalah sebesar 50,5% sedang sisanya $100\% - 50,5\% = 49,5\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,904 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu

memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Y) pada PT. Semangat Anak Rantau. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.

4. Uji t

Hasil uji t pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau terlihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 4,918 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,789 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,006 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 2,490 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,015 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik

pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau, sehingga hipotesis kedua (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik budaya organisasi pada PT. Semangat Anak Rantau maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufnidar dan Ma'arif (2018), Widianingsih, dkk (2021) dan Putri, dkk (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompetensi pada PT. Semangat Anak Rantau maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ataunur dan Ariyanto (2016), Ratnasari (2016), Manik dan Syafrina (2018) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik karakteristik pekerjaan pada PT. Semangat Anak Rantau maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatmah (2017), Sari (2017), Sudja dan Mujiati (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.
- Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.

2. Keterbatasan dan Saran

a. Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Semangat Anak Rantau. Bagi

peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti; komitmen organisasi, *knowledge sharing*, *self efficacy*, disiplin kerja.

b. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan pada PT. Semangat Anak Rantau memberikan penilaian objektif terhadap inisiatif karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.
- 2) Disarankan agar pimpinan pada PT. Semangat Anak Rantau memberikan arahan dan membimbing karyawan agar memahami dengan benar pekerjaan yang sedang ditekuni, sehingga mampu kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.
- 3) Disarankan agar pimpinan pada PT. Semangat Anak Rantau mengawasi dan memonitor karyawan agar dalam bekerja mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan, sehingga mampu kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.
- 4) Disarankan agar pimpinan pada PT. Semangat Anak Rantau membimbing dan memberikan arahan kepada

karyawan agar mampu mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 700-709.
- Jufnidar, J., & Ma'arif, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (studi kasus di PT. Cahaya Internusa Group Indonesia). *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 109-122.
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Manik, S., Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1-6.
- Mondy, R Wayne, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1 edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Oktora, F. E. (2014). Kinerja PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Manado Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Senco: Journal of Management & Business*, 3(1), 172-186.
- Porter, L, W. 2015. Motivation and Management. In Joseph E, Mc. Guire eds, contemporary manajemen, issue and viewpoint englewoodcliffs. Printice Hall. New Jersey.
- Putri, N. K. A. A., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan. *EMAS*, 2(4), 133-144.
- Ratnasari, S.L. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis FEB Umsida*, 424- 434.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sanjaya. 2009. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hasil belajar Prenada: Jakarta

Sari, P. E. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).

Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.

Sudja, N.A.P., Mujiati, N.W. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 550-578.

Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. *STIMI*. Vol. 6. No 1. Banjarmasin.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Widianingsih, M. N., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jatim Watkoraya. *Values*, 2(1), 113-124.