

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SADHU JAYA GIANYAR

Dewa Gde Bagus Satya Wibawa¹, I Wayan Widnyana², I Wayan Suarjana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

dewaode581@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan di era globalisasi, Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manusia adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi. Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya masalah kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi. Begitu juga pada UD. Sadhu Jaya Gianyar, kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang yang dipilih menggunakan metode probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi juga berperan penting dalam kinerja karyawan tetapi tidak menjadi faktor dominan. Selain itu, budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai perusahaan yang diterapkan secara konsisten. Secara simultan, variable kompetensi, motivasi dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi, ketiga variable ini mampu menjelaskan 72% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini merekomendasikan manajemen UD. Sadhu Jaya Gianyar untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, memberikan insentif yang sesuai untuk mendorong motivasi, dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung inovasi serta kolaborasi

Kata kunci : *kompetensi, motivasi, budaya Organisasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan di era globalisasi, Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manusia adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi. Organisasi, terlepas dari bentuk atau tujuannya, didasarkan pada visi yang berbeda untuk kepentingan orang-orangnya, dibimbing oleh orang-orangnya dan dibimbing untuk mencapai misinya. Oleh karena itu, manusia merupakan elemen strategis dalam setiap aktivitas organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong, penentu arah suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan

organisasi. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. (Rahma, 2020)

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya. Karyawan merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi. Seorang karyawan akan selalu dituntut untuk memperlihatkan kinerja dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang dimiliki. (Putra, 2023)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu keahlian yang digunakan untuk melakukan ataupun melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keahlian serta pengetahuan. (Asmini, dkk, 2022) Kompetensi ini juga harus senantiasa melekat dalam diri seorang pemimpin agar pimpinan dapat dengan mudah mengarahkan memberi semangat atau motivasi kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen diajukan pada sumber daya manusia dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Pramana Putra, 2023). Kenyataan tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor lain untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah budaya organisasi. Perusahaan harus melihat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga mendapatkan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Putra, (2023) menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota sebagai landasan dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan. Budaya organisasi terbentuk dari pemikiran yang diciptakan oleh pendiri organisasi untuk dijadikan dasar dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan adalah hasil kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. (Waldianto, 2021). Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi

keberhasilan suatu organisasi dan kinerjanya. Suatu informasi tentang kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Penelitian ini dilakukan di UD. Sadhu Jaya Gianyar merupakan salah satu diantara banyak usaha dagang yang ada di Indonesia yang mana bergerak dalam bidang perdagangan grosir. UD. Sadhu Jaya berada di jalan Raya Bona Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

Tabel 1.1

Data Pencapaian Target Pada UD. Sadhu Jaya Gianyar dari Bulan Mei tahun 2021 Sampai bulan Mei tahun 2022

No	Bulan	Target	Actual	Presentase
1	Mei – 21	15.000.000	8.762.233	0,58%
2	Juni – 21	17.000.000	11.448.650	0,67%
3	Juli – 21	20.000.000	23.562.700	1,17%
4	Agustus – 21	25.000.000	21.670.300	0,86%
5	Sept – 21	28.000.000	28.005.500	1,01%
6	Okt – 21	28.510.000	28.225.000	0,99%
7	Nov- 21	29.000.000	29.135.000	1,04%
8	Des - 21	29.620.000	22.870.700	0,77%
9	Januari - 22	29.800.000	26.650.000	0,89%
10	Pebruari - 22	30.300.000	30.000.200	0,99%
11	Maret - 22	30.800.000	17.433.900	0,56%
12	April - 22	31.000.000	30.566.000	0,98%
13	Mei - 22	31.500.000	29.325.700	0,93%

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah target pada UD. Sadhu Jaya mulai dari bulan Mei 2021 sampai bulan Mei 2022 pencapaian target tidak selalu mencapai jumlah target yang telah ditentukan yaitu 79%, dilihat dari rata-rata hanya sebesar 56% target maksimal yang dapat dihasilkan pada tahun 2021 dan sebesar 48,6% target minimal yang dihasilkan di tahun 2022, ini menunjukkan pencapaian target yang dihasilkan belum maksimal. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan, di mana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan, sehingga apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang dimilikinya maka pencapaian target kerja perusahaan dapat dicapai.

UD. Sadhu Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan grosir. UD. Sadhu Jaya berada di jalan Raya Bona Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menjual seperti makanan ringan, minuman, rokok dll. Dari hasil wawancara dengan owner UD. Sadhu Jaya saat ini ada beberapa fenomena permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya rasa kepedulian karyawan pada pekerjaannya dan kurangnya budaya organisasi yang diterapkan salah satunya yaitu

kerjasama dan kekompakan dalam bekerja mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Contohnya seperti penurunan target penjualan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar yang dikarenakan kurangnya kekompakan dalam bekerja yang mengakibatkan pelanggan jadi lama menunggu pesannya. Dikarenakan Sebagian besar pekerjaannya seharusnya dilakukan lebih dari satu orang atau juga bisa disebut kerja tim, seperti mengangkat barang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar.”

LITERATUR

Social Exchange Theory

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange theory*) digagas oleh Blau (1964), teori ini menyatakan bahwa karyawan akan memberikan kontribusi maksimal jika merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan.

Kompetensi

Menurut Purwadarminta, (2020:7) menjelaskan kompetensi sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Dengan kata lain bahwa kompetensi disebut sebagai wewenang atau kewenangan. Kompetensi diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.

Motivasi

Menurut Putra, (2023) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Pendapat lain mengatakan motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil- hasil atau tujuan tertentu (Sidiq, 2022).

Budaya Organisasi

Menurut Tunggadewi, (2023) menyatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (Value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2020) menyatakan kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Suryanto, (2020) menyatakan kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar standar atau kriteria yang ditetapkan suatu perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh Asmini, dkk, (2022) yang menyatakan kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang digunakan untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang didasari atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menggambarkan bahwa pengetahuan serta standar kinerja yang diberikan oleh perusahaan mampu dipenuhi oleh

karyawan agar karyawan mampu menuntaskan sesuatu pekerjaan ataupun memegang sesuatu jabatan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jericho, dkk (2022), Lumanauw, (2022), Pranata, dkk, (2022), Pratiwi & Widodo, (2022) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Baharudin, dkk, (2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Endra, (2022), Majid, dkk, (2022), Syaputra, (2022), Setyawan, dkk, (2021), menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Anggara, dkk., 2022 menyatakan Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi. Budaya organisasi juga pemahaman mengenai nilai-nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam organisasi atau sub unit yang mengarahkan perilaku dari anggota organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Budiantara, dkk, (2022), Nurhasanah, dkk, (2022), Rizal, dkk, (2021), Setyanti, dkk, (2022), menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada UD. Sadhu Jaya yang beralamatkan di jalan Raya Bona Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan grosir yang menjual seperti makanan ringan, minuman, rokok dll. Adapun alasan yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian ini yaitu karena ditemukan masalah yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi yang dialami karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UD. Sadhu Jaya Gianyar berjumlah jumlah 30 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yaitu 30 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden dengan kata lain penelitian ini adalah penelitian populasi atau metode sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid. Berdasarkan pada pernyataan diatas dapat disajikan pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Cut Point	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,978	0,30	Valid
	X1.2	0,924	0,30	Valid
	X1.3	0,894	0,30	Valid
	X1.4	0,937	0,30	Valid
	X1.5	0,849	0,30	Valid
	X1.6	0,960	0,30	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,973	0,30	Valid
	X2.2	0,958	0,30	Valid
	X2.3	0,921	0,30	Valid
	X2.4	0,895	0,30	Valid
	X2.5	0,958	0,30	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,984	0,30	Valid
	X3.2	0,953	0,30	Valid
	X3.3	0,913	0,30	Valid
	X3.4	0,957	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,837	0,30	Valid
	Y2	0,901	0,30	Valid
	Y3	0,901	0,30	Valid
	Y4	0,928	0,30	Valid
	Y5	0,907	0,30	Valid

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi dan loyalitas karyawan memiliki nilai *Cronbush Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disajikan pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpa Cronbach	Cut Point	Keterangan
1	Kompetensi	0,966	0,60	Reliable
2	Motivasi	0,967	0,60	Reliable
3	Budaya Organisasi	0,965	0,60	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0,934	0,60	Reliable

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Standard Error</i>
Konstan	1,359	0,591
Kompetensi (X_1)	0,437	0,257
Motivasi (X_2)	0,021	0,175
Budaya Organisasi (X_3)	0,236	0,096

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.8, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi: $Y = 1,359 + 0,437 X_1 + 0,021 X_2 + 0,236 X_3$. Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$a = 1,359$, artinya jika kompetensi, motivasi dan budaya organisasi bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,359.

$\beta_1 = 0,437$ artinya setiap meningkatnya kompetensi sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,437.

$\beta_2 = 0,021$ artinya setiap meningkatnya motivasi sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,021.

$\beta_3 = 0,236$ artinya setiap meningkatnya budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,236.

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan *Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan *program SPSS version 25 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9

Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) adalah 0,200 Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai Tolerance dan VIF dapat dilihat pada Tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Kompetensi (X ₁)	0,290	3,449
Motivasi (X ₂)	0,293	3,408
Budaya Organisasi (X ₃)	0,690	1,449

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompetensi (X ₁)	0,267
Motivasi (X ₂)	0,102
Budaya Organisasi (X ₃)	0,861

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis pada penelitian ini didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,576. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019:184) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,576 berada antara 0,500 sampai dengan 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 5.12

Tabel 5.12

Hasil Analisis Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,576	0,332	0,225	0,13451

Hasil Analisis Determinasi**Tabel 5.13****Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,576	0,332	0,225	0,13451

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.13 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,225. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22,5% sedangkan sisanya 77,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (t-test)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (t-test) dengan menggunakan program software IBM SPSS Statistic 25 dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14**Hasil Uji t (t-test)**

Model		T	Sig.
1	Konstan	2,300	0,030
	Kompetensi	1,699	0,101
	Motivasi	0,122	0,904
	Budaya Organisasi	2,451	0,021

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompetensi adalah 1,699

diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,437 dan signifikansi sebesar 0,101 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi adalah 0,122 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,021 dan signifikansi sebesar 0,904 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak, karena hasil analisis tidak mendukung adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

c) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk budaya organisasi adalah 2,451 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,236 dan signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar, hal ini dilihat dari nilai t-hitung untuk kompetensi 1,699 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,437 dan signifikansi sebesar 0,101 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar. Hasil ini memiliki arti, kompetensi berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki teknis dan *soft skill* dapat membantu dalam penyelesaian tugas secara efisien. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa individu dengan kompetensi yang tinggi lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmini, dkk, (2022), Jericho, dkk, (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar, hal ini dilihat dari nilai t-hitung untuk motivasi adalah 0,122 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,021 dan signifikansi sebesar 0,904 > 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak yang artinya motivasi

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar. Hasil ini memiliki arti, motivasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar. Perusahaan harus mengambil langkah untuk meningkatkan motivasi dan memaksimalkan kinerja kinerja karyawan, seperti memperkenalkan program pelatihan, penghargaan berbasis kinerja yang lebih menonjolkan nilai dan tujuan pribadi karyawan. Dengan langkah tersebut perusahaan dapat memperbaiki pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, meskipun hasil awal menunjukkan dampak yang tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, dkk (2019) dimana menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar, hal ini dilihat dari nilai t-hitung untuk budaya organisasi adalah 2,451 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,236 dan signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi dan mampu mengimplementasikan nilai-nilai dari budaya organisasi yang dianut, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi perusahaan.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan yang di antaranya adalah inovasi dan orientasi pada hasil setiap menjalankan aktivitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anggara, dkk, (2022) dan Budiantara, dkk, (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik kompetensi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya semakin buruk kompetensi maka kinerja karyawan semakin menurun pada UD. Sadhu Jaya Gianyar. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar, ini berarti bahwa meskipun tidak signifikan secara statistik, motivasi masih memiliki peran

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi tidak menjadi faktor dominan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Gianyar juga semakin menurun.

Limitasi

Keterbatas dari penelitian ini adalah keterbatasan sampel, keterbatasan waktu penelitian, dan peran mediasi atau moderasi sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, 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.
- Anwar, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- 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
- Baharuddin, 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.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Handoko, B., Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan). *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-10.
- Jericho, C., Yunior, 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.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Jellinek, A. G., Krannenburg, B., Logemann, C., & Aristoteles, D. (2019). Jumlah

Jawaban yang Benar 100% Jumlah Soal. *MODUL 1: KONSEP ILMU NEGARA 1.1.*

- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan cv. Bumi kencana jaya. *Jurnal riset inspirasi manajemen dan kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- 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.
- Mangkunegara, P. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2021
- Mariam., (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. Semarang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Michael Zwell, (2019). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2000.
- 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.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Delta satria dewata Denpasar. *Emas*, 3(3), 202-216.
- 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.
- Puspitanisa, W., & Purnamasari, P. (2021). Pengaruh whistleblowing system dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 42-46.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2020). Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka. *Diunduh dari BSE. Mahoni. com*.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1-10.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27-40.
- Setyanti, S. W. L. H., Singgih, M., & Azizah, N. (2022). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1951-1959.
- Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, R., & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 447-455.
- Wahyudi, S. E. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK*

MAHASISWA. UNPAM PRESS.

- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022, April). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Syaputra, J. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waterboom Kahati Pasir Pengaraian* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Kurniawan, A., Sofyanty, D., Yusuf, F., & Syarief, F. (2022). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Citra Merek Sebagai Variabel Intervening Pada Sepatu Bata Di DKI Jakarta. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- 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*.
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- ENJELINA, N. P. W. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). 39
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.