

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANKBPR KANTI CABANG BATUBULAN GIANYAR

Ni Nyoman Suryani¹, I Nyoman Mustika², I Nyoman Susila Nanda Pramuja³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : susilananda13@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are something that is very influential for the progress of an institution. Without quality human resources an institution will not develop. This study aims to determine and analyze the influence of work ability, work culture, and work motivation on employee performance at Bank Bpr Kanti Batubulan, Gianyar. This research was conducted at Bank Bpr Kanti Batubulan, Gianyar. The objects in this study are work ability, work culture, and work motivation. The population and sample used in this study were 40 employees at Bank Bpr Kanti Batubulan, Gianyar. Sampling using the census method because the population is less than 100. Data collection is done through interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. The results showed that work ability, work culture, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at Bank Bpr Kanti Batubulan Gianyar. It can be interpreted that if the employee's work motivation increases, it will be followed by an increase in employee performance at Bank Bpr Kanti Batubulan Gianyar.

Keywords: Work Ability, Work Culture, Work Motivation, and Employee Performance

I PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran (Maghfiroh, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi (Hutagalung 2022). Menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Rahayuni, dkk. (2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Tukan, 2020). Menurut Widyandari, dkk. (2022) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja (Widyandari, dkk. 2022). Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Penelitian mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Novinia, dkk. (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja (Tukan, dkk. 2022). Budaya

Kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Haz, dkk. 2022). Penelitian mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Tukan, dkk. (2022). menyatakan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Rahayuni, dkk. 2022). Menurut Septiantari, dkk. (2022) motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rahayuni, dkk. (2022), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi kerja, maka kinerja akan meningkat

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terdapat Fenomena yang terjadi di Bank BPR Kanti cabang Batubulan pada hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ketua pimpinan Bank BPR Kanti cabang Batubulan Bapak Made Arya Amitaba diperoleh informasi bahwa menurunnya kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti cabang Batubulan. dengan adanya penurunan pencapaian jumlah target dana pinjaman dan dana pihak ketiga pada tahun 2018. menunjukkan bahwa Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar pada Catur Wulan pertama sampai pada Catur Wulan ketiga tahun 2018 dana pinjaman maupun

dana pihak ketiga masih juga belum memenuhi target dari yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian marketing diketahui bahwa kinerja karyawan Bank Kanti Cabang Batubulan Gianyar masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap nasabah, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan nasabah. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan Bank Kanti Cabang Batubulan Gianyar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar” guna mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kemampuan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR kanti cabang batubulan gianyar.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar?

II TINJUAN PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory sebagai teori utama (*grand theory*). Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

2.1 Kemampuan Kerja

Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada akhirnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi, 2021). Menurut Widyandari, dkk. (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas yang tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan keterampilan pengetahuan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja menurut Warsa, dkk. (2017), yaitu :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 2) Pelatihan (*Training*)
- 3) Pengalaman (*experience*)
- 4) Keterampilan (*Skill*).
- 5) Kesanggupan kerja (*Ability to work*)

2.2 Budaya Kerja

Budaya Kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi.

Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Haz, dkk. 2022). Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Tukan, dkk. 2022). Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya Kerja menurut Aldri (2017) yaitu:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Penampilan
- 3) Kesadaran akan waktu
- 4) Komunikasi
- 5) Penghargaan dan pengakuan
- 6) Nilai dan kepercayaan

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Septiantari, dkk. (2022) motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk. 2022).. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan dan penting dalam

meningkatkan suatu efektivitas kerja untuk keberhasilan organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja menurut Veithzal dan Basri (2016) yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*).
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

2.4 Kinerja Karyawan

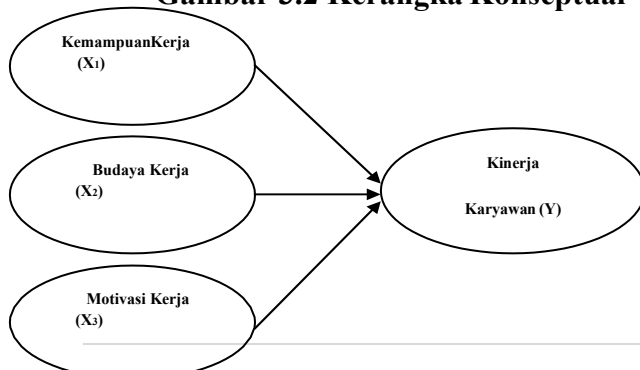
Menurut Rahayuni, dkk. (2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tukan, 2020). Menurut Widyandari, dkk. (2022) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Rahayuni (2022) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas Pekerjaan
- b) Kuantitas Pekerjaan
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti(2022)

Hipotesis

- H₁:Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H₂ : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H₃ :Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

IV METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Sampel

Penelitian ini dilakukan di Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar yang beralamat di Jln. Batuyang Batubulan Sukawati Gianyar.object penelitian dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja ,Budaya Kerja, Motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik Adapun langkah langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a. Analisis Regresi Linear Berganda
 - b. Analisis Korelasi Berganda
 - c. Analisis Determinasi
 - d. Pengujian Hipotesis (Uji t)

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu

kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
Kemampuan kerja (X₁)				
X _{1.1}	0,795	0,000	0,3	Valid
X _{1.2}	0,825	0,000	0,3	Valid
X _{1.3}	0,825	0,000	0,3	Valid
X _{1.4}	0,772	0,005	0,3	Valid
X _{1.5}	0,832	0,005	0,3	Valid
Budaya kerja (X₂)				
X _{2.1}	0,763	0,000	0,3	Valid
X _{2.2}	0,739	0,000	0,3	Valid
X _{2.3}	0,696	0,000	0,3	Valid
X _{2.4}	0,753	0,000	0,3	Valid
X _{2.5}	0,588	0,000	0,3	Valid
X _{2.6}	0,590	0,000	0,3	Valid
Motivasi kerja (X₃)				
X _{3.1}	0,734	0,000	0,3	Valid
X _{3.2}	0,759	0,000	0,3	Valid
X _{3.3}	0,828	0,000	0,3	Valid
X _{3.4}	0,688	0,000	0,3	Valid
X _{3.5}	0,731	0,002	0,3	Valid
Kinerja karyawan (Y)				
Y ₁	0,837	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,756	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,734	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,811	0,000	0,3	Valid

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Sumber : lampiran 4 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada semua indikator pertanyaan dari variabel kemampuan kerja, Budaya kerja, Motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner

akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Kemampuan kerja (X ₁)	0,869	Reliabel
Budaya kerja,(X ₂)	0,765	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0,795	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,789	Reliabel

Sumber: Lampiran : 4 (data primer diolah) Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kemampuan kerja, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien cronbach's alpha berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas data disajikan pada berikut

Tabel 3
Hasil uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
	<i>Unstandardized Residual</i>	
N	40	
<i>Normal Parameters^{a,b} 2022)</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std.</i>	1,17906341
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,095
	<i>Positive</i>	,095
	<i>Negative</i>	-,078
<i>Test Statistic</i>	,095	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,200 ^c	

Lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4 berikut ini: uji SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa di atas dapat di lihat bahwa *asympt. Sig* (2-tailed) residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta				Toleran	VIF
(Constant)	-.155	1,325			-.155	,878		
X1	,315	,130	,356		2,424	,020	,301	3,32
X2	,281	,111	,302		2,534	,016	,455	2,19
X3	,311	,116	,325		2,686	,011	,442	2,26

Sumber : lampiran : 6 (data primer diolah(2022))

Tabel 4 di atas terlihat bahwasemua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.14 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.	Beta			
1 (Constant)	2,241	,827			2,711	,010
X1	,002	,081	,007		,024	,981
X2	-,074	,069	-,254		-1,067	,293
X3	-,011	,072	-,035		-,146	,884

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 5.14 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kemampuan kerja (X_1), Budaya kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS version 25 for window*. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabelbebas Kemampuan kerja (X_1), Budayakerja, (X_2) Motivasi kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan

(Y) pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar . Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel 5.15 sebagai berikut:

Tabel 5.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	,205	1,325		-.155	,878
	X1	,315	,130	,356	2,424	,020
	X2	,281	,111	,302	2,534	,016
	X3	,311	,116	,325	2,686	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 5.15 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,205 + 0,315 X_1 + 0,281X_2 + 0,311X_3$$

- a) $a = 0,205$ artinya apabila Kemampuan kerja (X_1), Budaya kerja(X_2) dan Motivasi kerja(X_3) masing-masing dianggap konstan pada angka

0 (nol) maka Kinerja karyawan sebesar 0,205

- b) $b_1 = 0,315$ artinya apabila Kemampuan kerja (X_1) meningkat sedangkan Budaya kerja (X_2) dan *Motivasi kerja*(X_3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja karyawan (Y)
- c) $b_2 = 0,281$ artinya apabila Budaya kerja (X_2) meningkat sedangkan Kemampuan kerja (X_1) dan *Motivasi kerja*(X_3) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y)
- d) $b_3 = 0,311$ artinya apabila Motivasi kerja(X_3) meningkat sedangkan Kemampuan kerja (X_1) dan Budaya kerja (X_2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Kemampuan kerja (X_1) Budaya kerja (X_2), dan *Motivasi kerja* (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Kemampuan kerja, Budaya kerja dan *Motivasi kerja* meningkat maka Kinerja karyawan akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Kemampuan kerja, Budaya kerja dan *Motivasi kerja* menurun maka Kinerja karyawan akan ikut jugamenurun .

Hasil Analisis determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang dipergunakan adalah nilai dari *Adjusted R²* digunakan pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 5.16

Hasil analisis Koefisien Determinasi(R^2)

Model	RR Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,876,767	,748	1,22721
a. Predictors: (Constant), X2, X1			
b. Dependent Variable: Y			

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 5.16 dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,748 atau 74,8 %., artinya Kemampuan kerja (X_1) Budayakerja (X_2) dan *Motivasi kerja*(X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar adalah sebesar 74,8 %. dan sisanya 25,2% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dilakukan pembahasan berdasarkan hasil tersebut sebagai berikut :

1) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widyandari, dkk. (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Kemampuan kerja (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,315 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kemampuan kerja (X_1) $0,020 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, hal ini berarti *apabila Kemampuan kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat*

Hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyandari, dkk. (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Novinia, dkk. (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk. (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Fatimah dan Frinaldi (2020) budaya kerja ialah filsafat yang berlandaskan pada pandangan hidup seperti kebiasaan berubah menjadi sifat dan pendorong untuk membudaya didalam kehidupan berkelompok seperti masyarakat dan organisasi akan tergambarkan melalui keyakinan, cita – cita dan kelakuan sehingga terwujud kerja maupun bekerja. Sedangkan Menurut Haz, dkk. (2022) budaya kerja adalah suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri-sendiri.

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Budaya kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,281 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Budaya kerja (X_2) $0,016 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Dogles Pet Shop Denpasar, artinya apabila Motivasi kerjaditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat

Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Tukan, dkk. (2022). menyatakan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. penelitian yang dilakukan oleh Haz, dkk. (2022). Menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Fatimah dan Frinaldi (2020).

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Septiantari, dkk. (2022) motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Sedangkan Menurut Widyandari, dkk. (2022) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,311 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi kerja (X_3) $0,011 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, artinya apabila Motivasi kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat

Hasil penelitian dari Paramitadewi (2017), Sinaga dan Hidayat (2020), Hidayat (2021), Satedjo dan Kempa (2017) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Katidjan, dkk (2017) mengatakan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

VI PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar Dari

hasil ini dapat dimaknai bahwa *apabila Kemampuan kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan* pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar

- 2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa *apabila Budaya kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan* pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa *apabila Motivasi kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan* pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi Karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.

Selain itu, banyak faktor yang menentukan Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: Kompetensi, *Self Efficacy* (percaya diri), Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar adalah sebagai berikut:

- 1) Saran bagi BPR. Kanti Cabang Batubulan

Gianyar .

- a) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Kemampuan kerja yaitu pada pernyataan, Saya memiliki Pengetahuan (*Knowledge*) dan kemampuan dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,85 merupakan pernyataan yang paling rendah. Dari indikator Kemampuan kerja. maka peneliti menyarankan kepada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar untuk selalu memberikan pelatihan- pelatihan kerja kepada karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen strategi keuangan, manajemen pemasaran dalam dunia perbankan serta memberikan pengarah dan petunjuk yang jelas arah dari pada perusahaan kedepannya supaya mampu untuk bersaing secara kompetitif dan dapat menguasai pasar.
- b) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Budaya kerja yaitu pada pernyataan Saya dalam bekerja mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang didasari oleh prestasi kerja dan kesempatan mengikuti pendidikan dengan jumlah skor rata-rata sebesar 2,68 yang merupakan skor pernyataan yang terendah. maka peneliti menyarankan kepada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar untuk meninjau Kembali kepada karyawan yang memiliki prestasi diberikan penghargaan dan diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat sehingga kedepannya nanti karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan tidak adanya keraguanraguan dalam menghadapi masalah yang terjadi dan mempunyai kehandalan dalam bekerja.
- c) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Motivasi kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja didasari oleh kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum,

perumahan, sebesar 2,30 yang mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada Direktur BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar untuk memperhatikan jenis Motivasi kerja dalam bentuk finansial maupun non finansial seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Sehingga kedepannya diharapkan adanya sikap karyawan untuk memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik.

Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada BPR. Kanti Cabang Batubulan Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. *Values*, 3(1), 79-85.
- Novinia, P. A. M. I., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Mas. *Emas*, 3(1), 166-176.
- Fauzi, R. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia*, 10(01), 68-95.
- Efawati, Y. 2020. The Influence Of Working Conditions, Workability And Leadership On Employee Performance. *International Journal Administration Business & Organization*, 1(3), 8-15.
- Setiawan, A. H. 2017. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. *Agora*, 5(2).
- Tukan, A. P. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. 2022. Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canning Indonesian Products. *Emas*, 3(2), 88-98.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *Emas*, 3(5), 213-226.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *Emas*, 3(3), 23-34.
- Septiantari, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar. *Emas*, 3(4), 136-149.
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. 2022. Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. *Values*, 3(1), 151-159.
- Alam, S., Lawalata, I. L., Maricar, R., & Halim, A. 2021. Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point Of View Research Management*, 2(2), 123-131.
- Ismawati, I. 2017. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gatra Mapan Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang.
- Haz, A. N., Kamase, J., & Mahmud, A. 2022. Pengaruh Budaya Kerja dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar. *TataKelola*, 9(1), 14-34.
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 134-144.
- Simbolon, N. L., & Priyonggo, B. S. 2022. Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1).
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. 2021. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391-396.
- Maghfiroh, A. 2021. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.
- Hutagalung, B. A. 2022. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Susan, E. 2019. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Istiantara, D. T. 2019. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. 2020. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. 2021. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. 2017. Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69.
- Syahrir, S. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Mekarjaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Jurnal Manajemen Pembangunan*.
- Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. 2022. Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42-51.
- Krisnawati, N. M., Widyani, A. A. D., &

- Saraswati, N. P. A. S. 2019, Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 531-540).
- Thakurani, I. G. A. S., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Emas*, 3(1), 94-104.