



Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Singgalang Motor

Amiratul Jannah¹, Putri Retno Jenita²

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

amiratuljannah116@gmail.com , retnojenitaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. SINGGALANG MOTOR, Jenis desain penelitian nya adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan, alasan nya adalah (1) Data dapat dihitung. (2) Hasil analisis akurat. (3) Objektif. Jumlah sampel adalah 50 karyawan, Teknik analisis data menggunakan analisis regresi menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian di atas pengaruh antara kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi dengan kinerja CV. SINGGALANG MOTOR.

Keywords: Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama bagi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Di era modern yang ditandai dengan perubahan cepat dan persaingan global, kinerja SDM menjadi faktor penentu daya saing organisasi (Robbins & Judge, 2018). Kinerja yang optimal dapat dicapai jika karyawan memiliki kompetensi yang memadai dan didukung oleh motivasi kerja yang kuat dan Budaya Organisasi yang optimal dari Perusahaan. (Armstrong, 2021).

Istilah "kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian lain kata "kinerja" dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris "performance" yang berarti; (1) pekerjaan, perbuatan atau (2) penampilan, pertunjukan. Sedangkan kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama dengan di atas performance yang berarti unjuk kerja atau kinerja, namun terminologi ini telah di Indonesikan menjadi performan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. Kinerja yang diharapkan merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh institusi atau organisasi. Kinerja itu dapat berbentuk kinerja managerial (managerial performance) dan kinerja individu (employee performance). Kinerja didefinisikan Colquitt, (2018) sebagai "*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*".

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan CV. SINGGALANG MOTOR

No.	Indikator	Target (%)	Capaian (%)					
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Pekerjaan	100	68,1	76	77,1	75,4	76,5	73,2
2	Kuantitas Pekerjaan	100	69,7	72,5	66,9	70,1	73,8	80
3	Jangka waktu menyelesaikan sebuah pekerjaan,	100	79,6	78,2	67,4	70,3	70,9	70,5

Sumber : Hasil Survei Peneliti

Berdasarkan tabel di atas capaian kinerja yang di ukur berdasarkan indikator di atas membuktikan bahwa capaian kinerja karyawan CV. SINGGALANG MOTOR sangatlah fluktuatif hal yang menyebabkan nya yaitu kompetensi kerja karyawan, motivasi kerja yang rendah, serta budaya organisasi yang belum optimal.

Kompetensi merujuk pada kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan (Deci & Ryan, 2000).

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Menurut Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Pasalnya, globalisasi menuntut untuk dapat menunjukkan kualitas para pekerja dari negara-negara lain. Ada beberapa negara yang memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan Budaya Organisasi yang ada di Indonesia diantaranya adalah Jepang. Jepang merupakan negara yang terkenal dengan para pekerjanya yang kerja keras dan menjadi suatu negara, bahwa dalam se-Asia dapat memajukan produktivitasnya. Terlihat bahwa perusahaan menjunjung tinggi budaya tim, bukan Individu. Suatu keberhasilan suatu pendapatan dianggap merupakan hasil kerja tim.

B. Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam Perusahaan. Menurut (Rivai, 2015), "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki"

Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka waktu) Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan antar Karyawan.

Kompetensi

Menurut Meidita (2019) Kompetensi berperan sebagai tambahan untuk deskripsi dan juga spesifikasi dari jabatan yang telah dikenal dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Kompetensi akan memberikan detail yang lebih mendalam tentang pengetahuan, keterampilan, serta dalam atribut pribadi individu. Kompetensi juga menggambarkan kemampuan yang dapat didasarkan pada keterampilan dan juga pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, yang diterapkan saat melaksanakan tugas di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Kompetensi adalah ciri-ciri fundamental yang dimiliki individu yang bisa menghasilkan kinerja dengan baik dalam menjalankan suatu tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya (Tanjung et al., 2019).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kompetensi yaitu mencakup keyakinan dan juga nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, budaya organisasi, kondisi emosional, dan juga kapasitas intelektual.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya."

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut: (1). Tanggung jawab (2) Prestasi kerja. (3) Peluang untuk maju. (4) Pengakuan atas kinerja. (5) Keinginan untuk belajar.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbentuk sebagai kerangka dasar yang terbentuk oleh perusahaan ketika mereka belajar menangani tantangan adaptasi eksternal dan internal perusahaan yang terjadi. Oleh karena itu, bagi karyawan baru, pengajaran tentang budaya organisasi menjadi cara untuk membentuk persepsi, pola pikir, dan emosi yang sesuai dengan situasi yang dihadapi (Putri et al., 2022). Budaya organisasi merujuk pada keseluruhan sistem nilai yang diterapkan oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Cn, 2020). Menurut Simatupang et al., (2020) budaya organisasi adalah karakteristik yang melekat pada suatu organisasi, dimana perannya seringkali sangat mencolok. Budaya organisasi membentuk sifat dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Secara sederhana, budaya organisasi adalah kumpulan asumsi dasar yang ditemukan, diterapkan, atau berkembang oleh suatu kelompok melalui proses pembelajaran untuk menyelesaikan tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Muhamad & Manik (2023a) ada 7 dimensi Budaya organisasi yaitu: (1). Inovasi dan kemauan mengambil risiko (*Innovation and risk-taking*) (2). Fokus pada detail (*Attention to detail*). 3. Orientasi pada hasil (*Outcome orientation*). (4). Orientasi pada manusia (*People orientation*). (5). Orientasi pada tim (*Team orientation*). (6) Sikap proaktif (*Proactiveness*). (7). Kestabilan (*Stability*)

C. Metode Penelitian

Desain Penelitian: Jenis desain penelitian nya adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan, alasan nya adalah (1) Data dapat dihitung. (2) Hasil analisis akurat. (3) Objektif.

Subjek dan Sampel Penelitian: Populasi adalah karyawan CV. SINGGALANG MOTOR dengan sampel 50 orang

Pengumpulan Data: Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang di isi langsung oleh karyawan karyawan CV. SINGGALANG MOTOR.

Teknik Analisis Data: Teknik analisis data adalah menggunakan analisis regresi menggunakan software IBM SPSS Versi 25 .

D. Hasil dan Pembahasan

1. Deskriptif Responden penelitian

Deskripsi responden adalah proses mendeskripsikan responden berdasarkan karakteristik tertentu, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, perguruan tinggi, dan pengeluaran belanja per bulan.

Deskripsi responden dilakukan dalam penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Gambaran tersebut dapat digunakan untuk proses selanjutnya, seperti memenuhi asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis

Tabel 2. Deskriptif Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki- Laki	26	52%
Perempuan	24	48%
Umur Responden		
< 25 Tahun	30	60%
> 25 Tahun	20	40%
Pendidikan terakhir		
SMA/SMK	15	30%
D3	16	32%
S1	19	38%

Sumber : Data Primer (2024)

2. Hasil penelitian

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji statistik menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan menggunakan signifikan 5% (Ghozali, 2011). Kriterianya sebagai berikut:

- 1.Jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti hipotesis diterima
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti hipotesis ditolak.

Tabel 3. Uji Hipotesis**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,561	1,008	0,557	0,580
	KOMPETENSI	0,207	0,060	0,382	0,001
	MOTIVASI KERJA	-0,278	0,125	-0,336	0,031
	BUDAYA ORGANISASI	0,619	0,107	0,884	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas pengaruh antara kompetensi dengan kinerja nilai signifikansi 0,001 ($0,001 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap dengan evaluasi kinerja Karyawan CV SINGGALANG MOTOR sehingga hipotesis satu tersebut dapat di terima.

Selanjutnya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja nilai signifikansi 0,031 ($0,031 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap dengan kinerja Karyawan CV SINGGALANG MOTOR sehingga hipotesis dua tersebut dapat di terima.

Selanjutnya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap dengan kinerja Karyawan CV SINGGALANG MOTOR sehingga hipotesis tiga tersebut dapat di terima.

3. Pembahasan

Berdasarkan tabel di atas pengaruh antara kompetensi dengan kinerja nilai signifikansi 0,001 ($0,001 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap dengan evaluasi kinerja Karyawan CV SINGGALANG MOTOR sehingga hipotesis satu tersebut dapat di terima.

Selanjutnya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja nilai signifikansi 0,031 ($0,031 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap dengan kinerja Karyawan CV SINGGALANG MOTOR sehingga hipotesis dua tersebut dapat di terima.

Selanjutnya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap dengan kinerja Karyawan CV SINGGALANG MOTOR sehingga hipotesis tiga tersebut dapat di terima.

E.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka Kesimpulan nya adalah bahwa kompetensi, motivasi kerja , dan budaya organisasi yang di terapkan oleh CV Singgalang motor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Singgalang Motor artinya bahwa jika CV Singgalang motor mampu mengasah kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang baik , dan mampu meningkatkan motivasi kerja serta, karyawan mampu beradaptasi dengan budaya organisasi maka akan berdampak pada meningkat nya kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance. Kogan Page.
- Becker, T. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2020). "Human Resource Strategies in the Age of Disruption". *Journal of Management Studies*.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology". *Qualitative Research in Psychology*.
- CASP. (2018). *Critical Appraisal Skills Programme Checklist*. Retrieved from <https://casp-uk.net>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior". *Psychological Inquiry*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). "Self-determination Theory and Work Motivation". *Journal of Organizational Behavior*.
- Herzberg, F. (1968). "One More Time: How Do You Motivate Employees?". *Harvard Business Review*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2019). "Sources of Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It". *Annual Review of Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). "Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review". *British Journal of Management*.