ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.1, No.9, September 2022

# Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo

**Inzaghi Syazwan Arzuni[1], Dewi Andriani[2]**
[1,2]Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Email: inzaghi100900@gmail.com[1], dewiandriani@umsida.ac.id[2]

**Article History:**
Received: 02 Agustus 2022
Revised: 10 Agustus 2022
Accepted: 10 Agustus 2022

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

***Abstract:*** *Penelitian berikut bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis lebih dalam pengaruh variabel budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Sumber permasalahan dalam penelitian terdapat pada SDM yang ada serta berdampak pada kinerja seorang karyawan, sehinga dapat diindikasikan sebagai faktor utama yang dapat menjadi alasan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masalah karyawan yang tidak mampu mencapai target produksi dalam beberapa bulan. Sehingga, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji hipotesis. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 53 responden dalam penyebaran kuisioner menggunakan teknik analisis regresi linier berganda kemudian diolah memakai bantuan SPSS versi 25. Penilaian menggunakan skala likert menggunakan uji validitas dan juga uji reliabiltitas. Hasil pada penelitian ini mengindikasikan terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel juga mengindikasikan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan. Dimana variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan, kemudian kompetensi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan begitu pula dengan motivasi kerja juga berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi yang layak sangat diperlukan adanya pemeliharaan dan juga pemanfaatan SDM untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kualitas, sehat jasmani maupun rohani dan juga memiliki suatu kompetensi yang unggul, serta memiliki karyawan yang terampil atau memiliki keahlian yang tinggi. Apalagi setelah adanya wabah covid-19 yang sempat melanda banyak negara tidak terkecuali negara Indonesia, oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan dinamika perubahan agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Dimana perubahan ini memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan atau keberhasilan, baik dalam persaingan dengan organisasi lain atau kompetitor dan juga sebagai upaya untuk mempertahankan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di atur secara baik agar terwujud kelangsungan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan dan juga tuntutan dari organisasi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas (Hendra, 2020). Oleh karena itu, perusahaan sebisa mungkin harus mempertahankan serta mengelola SDM yang ada agar lebih baik. Sehingga akan menghasilkan tenaga kerja yang berbakat dan berkualitas dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk memahami tujuan yang ideal, maka perlu adanya peningkatan kinerja dari sumber daya manusia secara baik. Dalam upaya tersebut kinerja karyawan menjadi suatu hal yang harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Dimana untuk menghasilkan kinerja yang ideal dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka hal tersebut bisa diperkirakan dari hasil kerja yang sudah dilakukan, kemudian dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dimana dengan adanya kinerja yang baik, maka tujuan dari organisasi atau perusahaan akan mudah tercapai. Kinerja yang memiliki kualitas untuk mencapai tujuannya bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam organisasi. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwasanya terdapat banyak faktor yang mempangaruhi kinerja antara lain faktor budaya, kompetensi, dan motivasi kerja (Hendra 2020).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Menurut Andrian (2016) Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai pola perekat dan juga acuan perilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik akan menghambat jalannya suatu organisasi. Budaya organisasi juga harus memiliki beberapa karakteristik dalam upaya sebagai wujud nyata keberadaannya, seperti toleransi terhadap resiko, yakni adanya dorongan agar lebih agresif, inovatif, dan mampu menghadapi resiko di dalam melaksanakan pekerjaannya, serta pengarahan, yakni kejelasan organisasi dalam menentukan sasarannya serta harapannya terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya.

Selain itu, permasalahan lain yang dapat menentukan kinerja dari karyawan, yakni kompetensi. Dimana kompetensi ini diperlukan dalam membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia berbasis kompetensi ini dilakukan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan juga sasaran organisasi melalui standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi juga sangat penting dalam membantu perusahaan untuk mewujudkan budaya kerja yang unggul, sehingga akan tercipta motivasi kerja yang tinggi. Adanya sebuah kompetensi ini perlu untuk dilakukan oleh organisasi dalam setiap aktivitas sumber daya manusia (SDM), seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan lain sebagainya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan secara individu, maka akan mendukung pelaksanaan visi dan misi dari organisasi tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi sebagai faktor yang mendorong perilaku individu dan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk suatu organisasi atau perusahaan diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut dengan motivasi. Motivasi ini sebagai bentuk proses yang menjelaskan intensitas, arah dan juga ketekunan

seseorang untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan pada masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu peningkatan suatu kinerja karyawan yang tinggi dalam perusahaannya.

Motivasi dapat membantu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Motivasi ini dianggap seseorang yang dapat mempengaruhi sesuatu dan membuat perbedaan. Untuk mencapai kinerja yang terbaik, diperlukan penguatan motivasi kerja dengan lingkungan kerja yang positif melalui sikap dan pola pikir karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan tanggung jawab pimpinan, agar karyawan yang bersangkutan tersebut semakin meningkatkan kreativitasnya dan juga kualitas pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Sehingga seorang pemimpin harus bisa mengetahui, mempelajari, memahami tindakan dan perilaku bawahannya yaitu dengan berperilaku secara realistis, menggunakan keahliannya untuk memotivasi dan menjadi panutan bagi para bawahannya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Rizal dkk, (2021) pada Perusahaan Pasar Palembang Jaya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, dan kompetensi menunjukkan hasil pengaruh secara posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Nuryasman dan Andana (2018) pada PT. Inoac Polytechno Indonesia, Pasar Kemis, Tangerang yang berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah CV. Bina Teknik Sidoarjo, yaitu sebuah perusahaan produksi yang bergerak dalam bidang pendingin, bertempat di Desa Kepadangan, Kecamatan Tulangan, Kab. Sidoarjo. Perusahaan ini memproduksi peralatan pendingin yang digunakan untuk menyimpan makanan, darah, dan jenazah, tergantung pada jenis pesanan, mulai dari order atau pesanan dari pelanggan, input, atau bahan baku, serta proses modifikasi atau produksi menjadi barang jadi (*output)*.

CV. Bina Teknik Sidoarjo adalah perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 90-an hingga saat ini, maka dari itu perlu adanya budaya organisasi dan kompetensi yang baik agar dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo menunjukkan adanya permasalahan mengenai budaya organisasi pada perusahaan yaitu kurangnya penerapan budaya organisasi di perusahaan, karena sedikitnya karyawan yang menerapkan budaya organisasi dalam hubungan kerja, dimana masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi pedoman ketat atau aturan-aturan yang ada dalam perusahaan, seperti tidak memakai seragam pada saat bekerja, kemudian masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan juga terdapat karyawan yang pulang lebih cepat dari jam kerjanya. Sehingga hasilnya dapat dikatakan kurang baik dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karena budaya organisasi sendiri merupakan pembentukan kepribadian dan mengkaji tujuan dari perusahaan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri (Ainanur dan Tirtayasa, 2018).

Permasalahan lain yang terjadi pada CV. Bina Teknik Sidoarjo terkait dengan kompetensi adalah masih rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan kurang diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada karyawan yang masih belum sepenuhnya faham mengenai aplikasi maupun sistem informasi yang diterapkan pada masa kini dan juga para karyawan teknisi mesin belum mampu mengatasi jika terjadi suatu kerusakan yang berat pada mesin produksi,

sehingga pihak perusahaan harus memanggil atau meminta bantuan kontraktor untuk melakukan perbaikan apabila terjadi kerusakan yang berat.

Terkait motivasi kerja pada CV. Bina Teknik Sidoarjo adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, kurangnya fasilitas-fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan seperti, kendaraan untuk berangkat kerja, pemberian penghargaan dan pemberian jenjang karir yang merupakan sarana pendukung dalam meningkatkan semangat kerja dari karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan. Selain itu, kurangnya perhatian terhadap sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) yaitu motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan.

Adanya permasalahan yang mengindikasikan penurunan kinerja dari karyawan tersebut, dapat dilihat berdasarkan tingkat absensi atau kehadiran karyawan dari data absensi karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo pada tahun 2021. Adapun cara mengukur tingkat absensi karyawan yaitu dengan rumus sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{Jumlah\ Karyawan - Jumlah\ Karyawan\ Hadir}{Jumlah\ Karyawan} \text{ x } 100\%$$

**Tabel 1. Absensi Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo Tahun 2021**

| Bulan | Jumlah Karyawan | Karyawan Hadir | Karyawan Tidak Hadir | | | Presentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | A | I | S | |
| Januari | 56 | 53 | 2 | 0 | 1 | 5,35% |
| Februari | 56 | 51 | 2 | 1 | 2 | 8,93% |
| Maret | 56 | 53 | 1 | 1 | 1 | 5,35% |
| April | 56 | 52 | 0 | 2 | 2 | 7,14% |
| Mei | 56 | 54 | 1 | 0 | 1 | 3,57% |
| Juni | 56 | 55 | 0 | 1 | 0 | 1,79% |
| Juli | 56 | 46 | 6 | 1 | 3 | 17,86% |
| Agustus | 56 | 52 | 0 | 1 | 1 | 7,15% |
| September | 56 | 48 | 4 | 2 | 2 | 14,29% |
| Oktober | 56 | 52 | 2 | 0 | 2 | 7,15% |
| November | 56 | 51 | 3 | 1 | 1 | 8,93% |
| Desember | 56 | 50 | 2 | 1 | 3 | 10,71% |

Sumber: Data CV. Bina Teknik Sidoarjo

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo pada tahun 2021 ini sangat fluktuatif setiap bulannya. Dimana tingkat ketidakhadiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Juli dengan presentase 17,86%, sedangkan tingkat absensi yang paling rendah terjadi pada bulan Mei dengan presentase sebesar 3,57%. Dapat dilihat bahwasanya tingginya tingkat absensi, terutama pada karyawan yang tidak memiliki izin dan alpha dapat menurunkan kinerja mereka. Banyak faktor yang menyebabkan rata-rata absensi karyawan naik turun setiap bulannya, seperti adanya tanggal merah yang bertepatan dengan hari raya idul adha, serta beberapa urusan pribad karyawan. Selain itu, pemerintah memberlakukan peraturan yang membatasi mobilitas pada masyarakat, sehingga karyawan mengalami kesulitan

untuk berangkat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketidakhadiran dari perusahaan menjadi perhatian utama karena dapat menjadi kebiasaan buruk dan dapat mengganggu pekerjaan serta dapat menurunkan kinerja karyawan. Selanjutnya adanya permasalahan yang mengindikasikan penurunan kinerja dari karyawan, dapat dilihat berdasarkan target dan realisasi hasil produksi karyawan sebagai berikut :

**Tabel 2. Data Target dan Realisasi Hasil Produksi CV. Bina Teknik Sidoarjo pada Tahun 2021**

| Bulan | Target (unit) | Realisasi | Presentase (%) | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Januari | 150 unit | 150 | 100% | Tercapai |
| Februari | 135 unit | 135 | 100% | Tercapai |
| Maret | 147 unit | 146 | 99,3% | Belum Tercapai |
| April | 115 unit | 115 | 100% | Tercapai |
| Mei | 126 unit | 126 | 100% | Tercapai |
| Juni | 150 unit | 150 | 100% | Tercapai |
| Juli | 133 unit | 131 | 98,4% | Belum Tercapai |
| Agustus | 129 unit | 129 | 100% | Tercapai |
| September | 142 unit | 140 | 98,5% | Belum Tercapai |
| Oktober | 124 unit | 124 | 100% | Tercapai |
| November | 136 unit | 135 | 99,2% | Belum Tercapai |
| Desember | 138 unit | 138 | 100% | Tercapai |

Sumber : Data CV. Bina Teknik Sidoarjo

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa hampir setiap bulannya karyawan dapat memproduksi barang sesuai dengan target, namun pada beberapa bulan terjadi realisasi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang terjadi pada bulan Maret dengan presentase 99,3%, kemudian pada bulan Juli dengan presentase 98,4%, lalu pada bulan September dengan presentase 98,5% dan juga pada bulan November dengan presentase 99,2%. Hal tersebut mengindikasikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada CV. Bina Teknik Sidoarjo sedikit kurang optimal sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan. yang dapat diukur melalui belum tercapainya hasil produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Begitu juga dengan motivasi yang dirasa kurang oleh karyawan, perusahaan kurang memotivasi karyawan saat bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menurun atau kurang baik. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.Oleh karena itu, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi merupakan beberapa faktor yang mendukung kinerja karyawan. Keberhasilan dalam suatu organisasi memerlukan landasan yang kuat berupa kompetensi pegawai, motivasi dan budaya organisasi yang dapat memperkuat dan memaksimalkan kapabilitas (Ainanur dan Tirtayasa 2017).

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas maka, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo".

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian berdasarkan angka penilaian skala likert pada

jawaban pernyataan kuesioner yang dijawab oleh responden. Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini terdiri dari 53 karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo yang ditentukan berdasarkan pengambilan sampel dengan teknik sampling *non-probability sampling* dengan spesifikasi purposive sampling. *Purposive sampling* adalah teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki peneliti. Adapun pertimbangan kriteria yang dijadikan sebagai responden adalah Karyawan yang dijadikan target atau responden untuk diteliti berjenis kelamin laki-laki dari CV. Bina Teknik Sidoarjo, pendidikan terakhir karyawan laki-laki adalah SMP, SMA/SMK, dan S1 dan usia karyawan laki-laki berkisar 22-55 tahun.

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui cara observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang setelah itu diolah menggunakan sofware *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0 *for windows*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji R (determinasi berganda), uji R2 (koenfisien korelasi berganda), uji t (parsial) dan uji F (Simultan)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Tanggapan Responden

Pengklasifikasian Kinerja Karyawan karyawan pada perusahaan CV. Bina Teknik Sidoarjo dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan persentase kuesioner yang ditanggapi oleh 1 karyawan. Berikut ini rata-rata prosentase butir pernyataan setiap variabel :

**Tabel 3. Butir Pernyataan Variabel Budaya Organisasi ($X_1$)**

| No. | Butir Pernyataan | % |
|---|---|---|
| 1. | Saya terbiasa menggunakan seragam kerja pada saat bekerja. | 52,8% |
| 2. | Saya terbiasa membangun komunikasi dengan bahasa yang baik dengan rekan kerja. | 58,5% |
| 3. | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sop kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan benar | 67,9% |
| 4. | Saya bekerja sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan untuk hasil yang maksimal. | 47,2% |
| 5. | Saya mengetahui aturan-aturan kerja menyangkut teknik yang ada dalam perusahaan. | 52,8% |
| 6. | Saya mengetahui aturan-aturan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada dalam perusahaan | 56,6% |
| 7. | Saya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja. | 69,8% |
| 8. | Saya menghargai saran serta terbuka pada pendapat karyawan lain. | 50,9% |

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner Budaya Organisasi dengan rata-rata jawaban setuju dengan nilai persentase terbesar (69,8%) dengan pernyataan yang dijawab oleh responden melalui pernyataan “Saya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja”, hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang baik diterapkan pada perusahaan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Berikut ini penilaian butir pernyataan Kompetensi (X2):

**Tabel 4. Butir pernyataan variabel Kompetensi ($X_2$)**

| No. | Butir Pernyataan | % |
|---|---|---|
| 1. | Saya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya | 69,8% |

| No. | Butir Pernyataan | % |
|---|---|---|
| 2. | Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang saya | 58,5% |
| 3. | Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada saya | 64,2% |
| 4. | Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. | 60,4% |
| 5. | Saya mampu menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja pada saat bekerja | 52,8% |
| 6. | Saya berinteraksi secara baik dengan sesama rekan kerja. | 49,1% |

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner Kompetensi dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (69,8%) dengan pernyataan yang dijawab oleh responden melalui pernyataan berbunyi "Saya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya", sehingga dengan pengetahuan sebagai tolak ukur dari kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini penilaian tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja:

**Tabel 5. Butir pernyataan variabel Motivasi Kerja ($X_3$)**

| No. | Butir Pernyataan | % |
|---|---|---|
| 1. | Dengan adanya pemberian bonus berupa uang tunai dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang. | 69,8% |
| 2. | Dengan adanya pemberian fasilitas-fasilitas kerja dari atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi. | 52,8% |
| 3. | Kesungguhan pemimpin dalam melakukan komunikasi dengan karyawan, menambah motivasi saya untukbekerja lebih baik di masa yang akan datang | 64,2% |
| 4. | Saya sering berinteraksi dengan rekan kerja untuk membahas pekerjaan yang telah dilakukan diluar jam kerja. | 71,7% |
| 5. | Dengan adanya pujian dari atasan kepada karyawan yang beprestasi, memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan | 56,6% |
| 6. | Saya merasa adanya apresiasi berupa penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi, akan memotivasi saya untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan | 60,4% |

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner Motivasi Kerja dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (71,7%) dengan pernyataan yang dijawab oleh responden yang berbunyi "Saya sering berinteraksi dengan rekan kerja untuk membahas pekerjaan yang telah dilakukan diluar jam kerja" Hal ini mengindikasikan bahwa sikap motivasi kerja di perusahaan CV. Bina Teknik Sidoarjo diperoleh dari perbincangan pekerjaan diluar jam kerja yang dilakukan rekan kerja. Berikut ini butir pernyataan variabel kinerja karyawan:

**Tabel 6. Butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan Karyawan (Y)**

| No. | Indikator Variabel Kinerja Karyawan Karyawan | % |
|---|---|---|
| 1. | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan | 34,0% |

| No. | Indikator Variabel Kinerja Karyawan Karyawan | % |
|---|---|---|
| | oleh perusahaan. | |
| 2. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. | 49,1% |
| 3. | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi atau petunjuk yang diberikan oleh atasan. | 50,9% |
| 4. | Ketika melakukan pekerjaan maupun mengerjakan tugas dari atasan saya mampu meminimalisir kesalahan. | 52,8% |
| 5. | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. | 71,7% |
| 6. | Saya mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu. | 56,6% |
| 7. | Saya datang pada saat hari kerja. | 62,3% |
| 8. | Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan | 54,7% |

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner kinerja karyawan dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (71,7%) dengan pernyataan yang berbunyi "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan". Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang baik pada CV. Bina Teknik Sidoarjo karena pekerjaan terselesaikan tepat waktu. Berikut ini karakteristik responden terhadap jenis kelamin:

**Tabel 7. Karakteristik Responden Terhadap Jenis Kelamin**

| Jenis | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Laki-laki | 53 | 100 % |

Sumber: data SPSS diolah penulis, 2022

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, dimana karakteristik jenis kelamin yang akan dijadikan sebagai tanggapan dari para responden dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 53 orang dengan persentase 100%. Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan usia:

**Tabel 8. Karakteristik Responden Terhadap Usia**

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| < 25 Tahun | 4 | 7,5% |
| 26 - 35 Tahun | 16 | 30,2% |
| 36 - 45 Tahun | 15 | 28,3% |
| 46 - 55 Tahun | 17 | 32,1% |
| >55 Tahun | 1 | 1,9% |
| Total | 53 | 100 |

Sumber: data SPSS diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan usia < 25 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 7,5%, kemudian dengan usia 26-35 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase 30,2%, usia 36-45 tahun sebanyak 15 responden dengan presentase 28,3%, usia 46-55 tahun sebanyak 17 responden dengan presentase 32,1 %, dan usia >55 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase 1,9%. Berikut ini responden berdasrkan pendidikan:

**Tabel 9. Karakteristik Responden Terhadap Pendidikan**

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| SMP | 2 | 3,8% |
| SMK/SMA | 50 | 94,3% |
| S1 | 1 | 1,9% |
| **Total** | 53 | 100% |

Sumber: Data SPSS diolah penulis, 2022

Berlandaskan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang berpendidikan SMP sebanyak 2 responden dengan presentase 3,8%, kemudian yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 50 responden dengan presentase 94,3%, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 1 responden dengan presentase 1,9%. Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan masa kerja:

**Uji Validitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kuisioner**

| Variabel | Item Variabel | $r^{hitung}$ | $r^{kritis}$ | Sig. | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi ($X_1$) | $X_{1.1}$ | ,764 | 0,30 | 0,00 | Valid |
| | $X_{1.2}$ | ,722 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{1.3}$ | ,757 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{1.4}$ | ,749 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{1.5}$ | ,724 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{1.6}$ | ,689 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{1.7}$ | ,768 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{1.8}$ | ,752 | | 0,00 | Valid |
| Kompetensi ($X_2$) | $X_{2.1}$ | ,753 | 0,30 | 0,00 | Valid |
| | $X_{2.2}$ | ,723 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{2.3}$ | ,636 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{2.4}$ | ,657 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{2.5}$ | ,733 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{2.6}$ | ,707 | | 0,00 | Valid |
| Motivasi Kerja ($X_3$) | $X_{3.1}$ | ,886 | 0,30 | 0,00 | Valid |
| | $X_{3.2}$ | ,740 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{3.3}$ | ,721 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{3.4}$ | ,665 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{3.5}$ | ,657 | | 0,00 | Valid |
| | $X_{3.6}$ | ,764 | | 0,00 | Valid |
| Kinerja Karyawa (Y) | $Y_{1.1}$ | ,646 | 0,30 | 0,00 | Valid |
| | $Y_{1.2}$ | ,717 | | 0,00 | Valid |
| | $Y_{1.3}$ | ,613 | | 0,00 | Valid |
| | $Y_{1.4}$ | ,706 | | 0,00 | Valid |
| | $Y_{1.5}$ | ,679 | | 0,00 | Valid |
| | $Y_{1.6}$ | ,675 | | 0,00 | Valid |
| | $Y_{1.7}$ | ,700 | | 0,00 | Valid |
| | $Y_{1.8}$ | ,705 | | 0,00 | Valid |

Sumber: Output SPSS, 2022

Pada hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki $r^{hitung}$ diatas $r^{kritis}$ yang bernilai 0,30 (>0,172) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

| Variabel | Nilai Alpha Crombach | *Construck* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi ($X_1$) | .881 | 0,60 | Reliabel |
| Kompetensi ($X_2$) | .791 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja ($X_3$) | .829 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | .825 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 25, 2022

Berlandaskan pengujian maka diperoleh hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach alpha* Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,6. Nilai *cronbacch alpha* pada Budaya Organisasi *(*$X_1$) yaitu 0,881, Kompetensi ($X_2$) yaitu 0,791, Motivasi Kerja ($X_3$) yaitu 0,829, dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,825 sehingga nilai setiap variabel lebih besar dari 0,60, maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam menguji pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan, maka digunakan analisis regresi berganda yang dilaksanakan dengan bantuan program SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Constant dan Variabel | Koenfisien regresi | | Uji parsial (t) | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | t | Sig | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3,777 | 2,723 | 1,240 | ,221 | | |
| Budaya Organisasi ($X_1$) | 0,344 | 0,120 | 2,874 | ,006 | ,305 | 3,279 |
| Kompetensi ($X_2$) | 0,299 | 0,122 | 2,447 | ,018 | ,539 | 1,856 |
| Motivasi Kerja ($X_3$) | 0,464 | 0,148 | 3,133 | ,003 | ,411 | 2,436 |
| N : 53 | | R : 0,778 | | | | |
| | | R2 : 0,596 | | | | |
| Distribusi data normal asymp.sig. (2-tailed): 0,200 lebih besar dari 0,05 | | | | | | |
| Distribusi Linieritas<br>Deviation from linearity:<br>Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi= 0,068 >0,05<br>Kinerja Karyawan * Kompetensi= 0,075 >0,05<br>Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja= 0,236 >0,05 | | | | | | |
| Heteroskedastisitas : tidak terjadi | | | | | | |

| Constant dan Variabel | Koenfisien regresi | | Uji parsial (t) | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | t | Sig | Tolerance | VIF |
| Durbin Watson: 1,927 | | | | | | |
| Uji F : $F_{hitung}$: 64,370 Sig: 0,000 | | | | | | |
| Regresi: $Y = 3{,}377 + 0{,}344X_1 + 0{,}299X_2 + 0{,}464X_3 + e$<br>Predictors : (contans), Budaya Organisasi ($X_1$), Kompetensi ($X_2$), Motivasi Kerja ($X_3$) | | | | | | |

Sumber: olah data SPSS versi 25, 2022

Dari tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu Budaya Organisasi ($X_1$) dengan nilai VIF 3,279 atau 3,2, Kompetensi ($X_2$) dengan nilai VIF 1,856 atau 1,8 dan Motivasi Kerja ($X_3$) dengan nilai VIF 2,436 atau 2,4 yang berarti nilai (3,2), (1,8), dan (2,4) lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1 yaitu Budaya Organisasi ($X_1$) dengan nilai *Tolerance* 0,305 atau 0,3, Kompetensi ($X_2$) dengan nilai Tolerance 0,539 atau 0,5 dan Motivasi Kerja ($X_3$) dengan nilai Tolerance 0,539 atau 0,5 yang berarti nilai 0,3 dan 0,5 lebih besar dari 0,1 sehingga ttidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji uji regresi selanjutnya.

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan "tidak terjadi autokorelasi jika nilai uji durbin watson lebih kecil dari (4-du) dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi. Banyaknya sampel sejumlah 53, nilai durbin-watson sebesar 1,927 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.6785 dan lebih kecil dari (4-du) (4–1.6785) = 2,3215 atau bisa diringkas 1.6785< 1,927 < 2,3215 artinya data terhindar dari gejala autokorelasi.

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t (parsial) dari persamaan regresi linier berganda Y = 3,377 + 0,344 + 0,299 + 0,464 yang dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Karyawan (Y) . Dengan df = n-k-1 = 53 - 3 - 1 = 49 sehingga diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 1,676. Hasil perhitungan Uji t (parsial) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, variabel Budaya Organisasi ($X_1$) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,874, Sehingga Nilai $t_{hitung}$ ini lebih besar (>) dari pada nilai $t_{tabel}$ yaitu 1,676. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,00. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil (<) dari pada nilai $\alpha$ yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2,874 >1,676 dan (sig < $\alpha$ = 0,00 < 0,05 ) artinya variabel independen yaitu Budaya Organisasi ($X_1$) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Kompetensi ($X_2$) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,447, Sehingga Nilai $t_{hitung}$ ini lebih besar dari pada nilai $t_{tabel}$ yaitu 1,676. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai $\alpha$ yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2,447 > 1,676) dan (sig < $\alpha$ = 0,00 < 0,05) artinya variabel independen yaitu Kompetensi ($X_2$) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Motivasi Kerja ($X_3$) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,641. Sehingga Nilai $t_{hitung}$ ini lebih besar dari pada nilai $t_{tabel}$ yaitu 1,657. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 2,641. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai $\alpha$ yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2,641 > 1,657) dan (sig <$\alpha$ = 0,00 < 0,05) artinya variabel independen yaitu Motivasi Kerja ($X_3$) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ditetepakna df1= 3, dan df2= n-k-1, dimana n merupakan jumlah

sampel dan k merupakan variael bebas sehingga df2= 53-3-1=49, dan tingkat taraf signifika 5% (0,05), maka nilai $F_{tabel}$ sebesar 3,18. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (47,288 > 3,18), dan Diperkuat dengan nilai signifikan (0,00 < 0.05), Budaya Organisasi ($X_1$), Kompetensi ($X_2$), Motivasi Kerja ($X_3$) secara simultan bepengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan karyawan (Y).

Syarat dari nilai koefisien korelasi berganda jangkauan nilai R adalah bekisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Artinya variabel Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan karyawan. Analisis korelasi berganda (R) adalah 0,862 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan Koenfisien determinasi berganda Adjusted R Squared artinya $R_{square}$ yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square atau $R_2$ (Koenfisien Determinasi Berganda) adalah sebesar 0,728 atau 72,8%.

## Pembahasan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan pernyataan pada variabel budaya organisasi mayoritas responden laki-laki setuju dengan pernyataan melakasanakan pekerjaan sesuai dengan sop kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan benar, pada indikator norma-norma kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan sop kerja yang berlaku di perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja yang akan dihasilkannya. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan karyawan pada CV. Bina Teknik sidoarjo telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sop yang berlaku di perusahaan yang mencakup banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan mengetahui urutan-urutan pekerjaan yang akan dilaksanakan, sehingga akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjannya.

Pada indikator norma-norma kelompok yang berhubungan dengan SOP kerja dalam perusahaan sendiri bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, juga sebagai dasar mengatur cara kerja seluruh individu dalam bekerja sekaligus dapat menjaga budaya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menerapkan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut juga sependapat dengan Siswoyo (2013) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pedoman bagi para anggotanya mengenai aturan-aturan, norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi. Dengan adanya pemahaman terhadap pedoman terkait norma-norma tersebut akan memungkinkan para anggotanya untuk menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerjannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari : Nuryasman MN & Eka Andana Suryaman (2018), Rizal, Fakhry Zamzam, dan Luis Marnisah (2021) hasil pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari maka hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Artinya apabila budaya organisasi dapat dijalankan secara baik di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadude, dkk (2019) dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan pernyataan pada variabel kompetensi

mayoritas responden laki-laki setuju dengan pernyataan memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Bina Teknik Sidoarjo memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan pada bidangnya masing-masing. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan karyawan telah memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya seperti bagian keuangan yang mampu mengatur kondisi keuangan yang ada dalam perusahaan, bagian produksi yang mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, teknisi mesin yang dapat menatasi adanya kerusakan yang terjadi pada mesin produksi, bagian gudang dan peralatan yang mampu mengkoordinir barang yang akan dikirim kepada pelanggan. Artinya setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan deng baik, sehingga karyawan tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerjannya. Sehingga, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan dapat dipertahankan secara baik maka dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari : Ningsih (2017), Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020) hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cesilia, dkk (2017) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karayawan.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan pernyataan pada variabel motivasi kerja mayoritas responden laki-laki setuju dengan pernyataan dengan adanya motivasi pemberian bonus berupa uang tunai kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kondisi yang terjadi di lapangan menunjukkan kurangnya pemberian motivasi berupa bonus uang tunai dari perusahaan atau atasan kepada karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo yang memiliki prestasi kerja membuat karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hasilnya dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepeda karyawan lebih kepada tunjangan-tunjangan hari raya dan lembur kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada gap absensi dan target produksi, dimana karyawan pada bagian produksi dalam beberapa bulan tidak memenuhi target atau realisasi hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan motivasi kerja yang di berikan kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin bervariasi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin kurang motivasi kerja, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari : Hendra (2020), Anjani (2019) dimana hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky, dkk (2020) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo mampu menerapkan budaya organisasi pada perusahaan, mempertahankan kompetensi yang dimiliki, dan mendapatkan motivasi kerja agar lebih semangat dalam

meningkatkan kinerjannya. Dengan adanya budaya organisasi yang terus dipertahankan dan diterapkan dalam bekerja dapat membantu kayawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dimana budaya organisasi pada CV. Bina Teknik Sidoarjo dapat dikataan sudah cukup baik, sebagian besar karyawan memakai seragam kerja, kemudian karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sop kerja, menaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan megenai teknik dan juga prosedur yang ada, dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Begitu pula dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, sehingga hasilnya dapat meningktakan kinerja dari karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja sudah cukup baik dan diharapkan dapat terus menjaga kompetensi yang dimiliki sebagai bekal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjannya. Selain itu, Motivasi kerja juga menjadi pengaruh bagi kinerja karyawan, karena motivasi sendiri merupakan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjannya. Semakin bervariasi motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan seperti bonus berupa uang tunai, fasilitas-fasilitas kerja, dan apresiasi atau perwujudan diri kepada karyawan yang memiliki prestasi, maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari Ainanur dan Tirtayasa (2018), Rizal, Fakhry Zamzam, danLuis Marnisah (2021). Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo", sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini :

a. Budaya Organisasi ($X_1$) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi sikap terhadap budaya yang ada di perusahaan, maka semakin baik juga kinerja dari karyawan dalam organisasi.
b. Kompetensi ($X_2$) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. Oleh karena itu, semakin berkompeten seorang karyawan, akan semakin baik juga kinerjanya.
c. Motivasi Kerja ($X_3$) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. Sehingga dapat diartikan semakin banyak motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan atas hasil kinerjanya, maka nantinya dapat berdampak positif pula bagi kinerja yang dihasilkan.
d. Budaya organisasi ($X_1$), Kompetensi ($X_2$), dan Motivasi Kerja ($X_3$) secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. Maka dapat diartikan secara bersamaan budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Teknik Sidoarjo.

## DAFTAR REFERENSI

Ainanur dan Satria Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):1–14.

Andriani, Dewi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. 'X' Sidoarjo." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)* 2(2):121–40.

Anjani, Ayu. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):1–10.

Cesilia, Kumendong A., Bernhard Tewal, dan Joy E. Tulung. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 426–434.

Fadude, Fikri Djafar, Henfdra N. Tawas, dan Jane Grace Poluan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(1):31–40.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1–12

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta:Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *5*(1), 16–23.

MN, Nuryasman, dan Eka Andana Suryaman. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance (Case Study on Employees of PT. Inoac Polytechno Indonesia). *Jurnal Manajemen* 22(1):74–90.

Rahayuningsih, Sri. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3* 702–11.

Rizal, Abdul, Fakhry Zamzam, and Luis Marnisah. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)* 2(1):27–40. 10.3.

Rizky, Syahrul Nur, Hadi Sunaryo, dan A. Agus Priyono. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan." *E – Jurnal Riset Manajemen* 77.

Siswoyo, Dwi dkk (2013). Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.

Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2(3):329.