



Optimasi Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tubagus Naizak Sis Herlambang

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Marsofiyati

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Jl. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: aldicena1@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of motivation, competence, and organizational culture on employee performance. The research design used in this study is a quantitative method with descriptive analysis. Data collection was conducted online using a questionnaire with a Likert scale ranging from one to five and obtained through simple random sampling from 86 respondents who are over 17 years old and have worked or are currently working in an organization or company. The data analysis techniques used in this study include: Outer Model analysis with calculations for Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, and Inner Model analysis with calculations for t-statistic, R-Square, f-Square, and VIF using the smartPLS (Partial Least Square) version 4.0.9.3 software. The results of this study indicate that: 1.) Motivation has a significant influence on employee performance. 2.) Competence has a significant influence on employee performance. 3.) Organizational culture has a significant influence on employee performance.*

Keyword: Competence, Employee Performance, Motivation, Organizational Culture

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara online dengan kuesioner menggunakan skala likert satu hingga lima dan diperoleh dengan metode simple random sampling pada 86 responden dengan kriteria diatas umur 17 tahun dan pernah bekerja atau sedang bekerja dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Outer Model dengan perhitungan Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan Inner Model dengan perhitungan t-statistic, RSquare, f-Square, VIF yang menggunakan tools smartPLS (Partial Least Square) versi 4.0.9.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1.) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.) Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.) Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja karyawan, Kompetensi, dan Motivasi

LATAR BELAKANG

Kinerja sangat penting dalam banyak aspek kehidupan, termasuk individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Signifikansi kinerja sebagian besar dapat dilihat pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan. Kesuksesan, produktivitas yang lebih baik, dan pertumbuhan semuanya dapat dihasilkan dari kinerja yang baik. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kerugian, kegagalan, dan berkurangnya motivasi.

Received September 27, 2023; Revised Oktober 20, 2023; Accepted November 30, 2023

*Tubagus Naizak Sis Herlambang, aldicena1@gmail.com

Masalah umum yang sering muncul dalam kinerja anggota dapat memiliki dampak negatif pada produktivitas dan hasil kerja tim atau organisasi secara keseluruhan. Salah satu masalah paling signifikan dalam kinerja anggota adalah kurangnya motivasi. Anggota yang kurang termotivasi cenderung tidak tertarik pada pekerjaannya, sehingga dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan kualitas kerja. Berbagai elemen seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan masalah yang dialami anggota, semuanya dapat berdampak pada motivasi.

Karyawan dengan keterampilan yang tepat dapat mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih tinggi, memperluas jangkauan kerja mereka, dan maju secara profesional. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang, perusahaan harus memperhatikan pengembangan keterampilan karyawannya secara terus menerus. Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja, inovasi, dan daya saing

Setiap organisasi atau bisnis pasti memiliki sistem atau karakteristik yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentunya berkaitan dengan citra perusahaan atau organisasi di lingkungan eksternal. Budaya organisasi dapat membantu organisasi berkembang, terutama di zaman sekarang ini ketika organisasi bisnis diharapkan berubah dengan cepat. Dalam budaya organisasi, sosialisasi nilai-nilai terjadi dan diinternalisasi di dalam anggota, memberi energi pada individu dalam organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa anggota organisasi (Kilmann et al., Sutrisno).

Kinerja karyawan dalam perusahaan berkontribusi pada pembentukan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia. Jika anggota tidak siap dan tidak berkembang, ini dapat mengurangi kompetensi tenaga kerja Indonesia secara keseluruhan. Kinerja perusahaan yang buruk karena masalah kinerja anggota dapat mempengaruhi daya saing ekonomi Indonesia secara keseluruhan. Perusahaan yang kurang efisien dan tidak produktif dapat mengurangi pertumbuhan ekonomi negara. Dengan demikian, masalah kinerja anggota dalam perusahaan memiliki dampak yang signifikan pada kemajuan perusahaan itu sendiri dan juga berkaitan dengan kesiapan dan daya saing masa depan Indonesia. Penting bagi perusahaan dan pemerintah untuk bekerja sama dalam mengatasi masalah kinerja ini melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan manajemen yang efektif.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji dampak reward, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota, terutama di era persaingan global yang semakin ketat. Hasil penelitian ini dapat membantu merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja anggota dan produktivitas organisasi. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan dampak penghargaan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota

dan memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung anggota untuk meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi

Menurut Vroom (1964), motivasi adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu harapan, keyakinan, dan nilai. Menurut Abraham Marslow (1970), motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari kebutuhan manusia yang harus dipenuhi, dimulai dari kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal, hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi perilaku manusia seseorang. Motivasi sering disebut sebagai tenaga penggerak yang menggerakkan keinginan, dukungan atau kebutuhan yang menggugah seseorang untuk mewujudkan keinginan batinnya. Ini membuat orang merasa termotivasi dan bersemangat untuk memenuhi keinginan tersebut, memungkinkan mereka untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang optimal. Motivasi memegang peranan penting sebagai pendorong atau pemicu bagi karyawan untuk mau bekerja dengan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Hasrudy, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat berasal dari dalam diri manusia (motivasi intrinsik) atau dari luar diri manusia (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri manusia tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik biasanya terkait dengan kesenangan, minat, atau kepuasan diri. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar diri manusia, seperti imbalan, hukuman, atau tekanan sosial. Motivasi ekstrinsik biasanya terkait dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki atau menghindari konsekuensi negatif.

Motivasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi agar dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi secara kolektif diartikan sebagai perjuangan. Kompetensi erat kaitannya dengan gagasan kemampuan. Mereka yang mengaku memiliki keahlian adalah mereka yang menunjukkan potensi penuh mereka. Menurut Sutrisno (2010)

kompetensi pada hakekatnya mengacu pada aspek-aspek perilaku dari kompetensi atau keunggulan profesional seorang manajer atau karyawan, yang mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan dan perilaku positif. Kompetensi mencakup kemampuan individu untuk melakukan tugas tertentu. Dalam beberapa kasus, mereka juga melakukan tugas khusus atau unik.

Wibowo (2008) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh tugas tersebut. Lebih lanjut dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang dengan keyakinan, pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

McClelland (2011) Kompetensi mencerminkan disposisi individu yang memiliki kemampuan untuk secara langsung mempengaruhi kinerja atau memprediksi kinerja yang unggul. Klasifikasi dari kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi. Pengetahuan disebut kompetensi terlihat karena lebih terlihat dan diamati dalam konteks pencocokan pekerjaan masing-masing individu. Keterampilan, di sisi lain, lebih benuansa, meski sebagian terkait dengan keterampilan teknis seperti inseminasi buatan. Keterampilan yang meningkatkan kinerja adalah semacam kompetensi tersembunyi.

3. Budaya Organisasi

Bill (lajang, 2004) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar umum yang diperoleh oleh kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal dan yang telah membuktikan diri dengan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu dapat dengan mudah ditransfer ke anggota baru jika perlu. untuk berpikir dan merasa terhubung dengannya.

Menurut Gibson (Sutanto, 2002) Budaya organisasi adalah bagaimana cara karyawan dilihat atau diamati, dan persepsi ini dapat membentuk keyakinan, nilai, dan harapan. Konsep budaya organisasi meliputi simbol, bahasa, ideologi, ritual dan mitos. Budaya organisasi juga tercermin dalam apa yang dikatakan oleh pendiri dan pemimpin lainnya tentang organisasi. Sejarah sebuah organisasi juga dibentuk oleh simbol-simbol, sebuah abstraksi dari tindakan-tindakan yang terjadi.

Menurut Suseno (Hendriastuti dan Aryani, 2002) Budaya organisasi diterjemahkan sebagai metode atau model kerja suatu organisasi, termasuk komunikasi antara manajer

dan manajer SDM, antara manajemen puncak dan manajemen menengah, antara manajer dan karyawan, dan terutama dalam model pengambilan keputusan.

Dari uraian di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan cara organisasi belajar bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Budaya organisasi terdiri dari kombinasi kompleks dari asumsi, sikap, cerita, mitos, metafora, dan ide-ide lain yang menentukan bagaimana sebuah organisasi bekerja. Budaya juga dapat diartikan sebagai kebiasaan. Dalam konteks ini, budaya organisasi mengacu pada kebiasaan-kebiasaan yang terkait dengan suatu organisasi. Kebiasaan negatif seperti kebiasaan negatif, kurang disiplin, dan suka menunda sering mengurangi kinerja organisasi. Kita harus mengubah situasi ini menjadi perubahan positif.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh anggota itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Siswanto (Muhammad Sandy, 2015) Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Rivai (Muhammad Sandy, 2015), kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil keseluruhan dari efisiensi atau keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas selama periode waktu tertentu. Perbandingan kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti standar produk kerja, tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, dan kriteria yang disepakati bersama.

Mangkunegara (2013) memberikan definisi lain bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilihat secara kualitatif dan. Menurut Mangkunegara (2013), kompetensi dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, menurut Samsuddin (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi, motivasi, energi, keterampilan, penghargaan, penetapan tujuan yang jelas, dan keamanan.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan mengandalkan data statistic. Pendekatan ini melibatkan penggunaan pengukuran yang teliti terhadap

variabel yang sedang diteliti untuk dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi, tidak terikat oleh factor waktu, tempat, dan kondisi.

Berdasarkan pernyataan diatas, kesimpulannya adalah metode pendekatan kuantitatif merujuk pada pendekatan yang memakai analisis data statistik secara tepat untuk mengetes hipotesis. Bila dilihat dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian yang dilakuka ini menerapkan pendekatan kuantitatif, guna menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota.

2. Populasi

Menurut Kerlinger (1973), populasi adalah "keseluruhan unit atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi objek penelitian." Dalam penelitian ini terdapat 86 responden laki-laki dan perempuan berusia 17 tahun atau lebih yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak (*Probability Sampling*) dan responden diminta untuk mengisi kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner terdiri dari serangkaian pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.

3. Sampel

Menurut Isaac dan Michael (1995), sampel adalah "bagian dari populasi yang digunakan untuk mengeneralisasi hasil penelitian kepada populasi secara keseluruhan". Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling dengan kuisioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan meminta responden untuk memberikan serangkaian tanggapan tertulis. Ini adalah strategi sampling untuk kelompok ini. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin dalam Siregar (2013) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e_2}$$

Karena tidak mungkin peneliti mencapai hasil sempurna 100%, margin kesalahan dalam menentukan sampel mana yang akan dipilih adalah 5%. Populasi yang digunakan adalah 86 orang, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{86}{(1 + 86 (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{86}{(1,425)}$$

$$n = 70,81 \text{ atau } 71 \text{ orang}$$

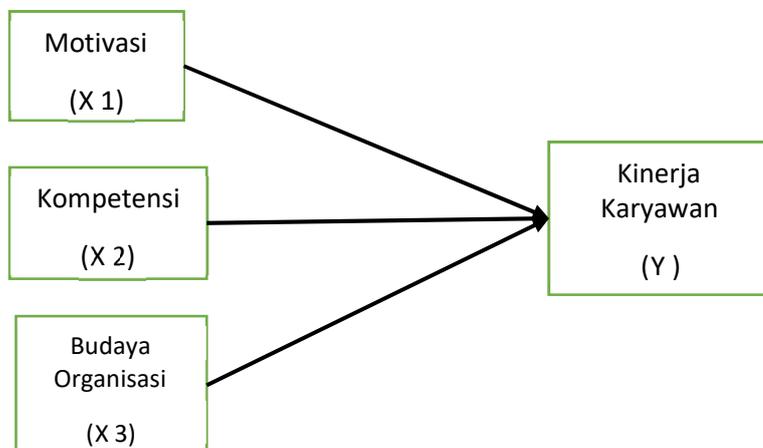
4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis secara statistik menggunakan berbagai metode, termasuk analisis deskriptif, uji validitas konvergen dan diskriminan, uji reabilitas Cronbach's alpha dan gabungan, uji hubungan antar variabel, serta uji hipotesis. Analisis statistik ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS (Partial Least Squares) versi 4.0.9.3.

5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner, kuesioner ini bisa dalam bentuk cetak ataupun kuesioner *online* (Google Forms). Dengan demikian, Teknik yang diambil peneliti ini menggunakan data primer selaku data yang disebar melalui kuesioner kepada para responden, setelah itu data data dikumpulkan secara langsung. Instrumen kuesioner ini berisi sejumlah pernyataan untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

6. Model Penelitian



Kerangka konseptual menjelaskan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika variabel independen dilakukan dengan baik dan benar maka kinerja karyawan (variabel dependen) akan mengalami peningkatan.

7. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang jawaban yang benar atas masalah penelitian. Dugaan tersebut disusun berdasarkan perumusan masalah, kajian teori, dan penelitian terkait.

Adapun Hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat korelasi positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Dapat dikatakan, semakin baik motivasi dari suatu karyawan, semakin baik kinerja karyawan di suatu Perusahaan atau organisasi.

H2 : Terdapat korelasi positif antara kompetensi dan kinerja karyawan. Dapat dikatakan, semakin baik kompetensi dari suatu karyawan, semakin baik kinerja karyawan di suatu Perusahaan atau organisasi.

H3 : Terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dapat dikatakan, semakin baik suatu budaya organisasi yang tercipta dalam suatu Perusahaan atau organisasi, semakin baik kinerja karyawan di suatu Perusahaan atau organisasi.

8. Penyusunan Instrumen

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2021.

A. Motivasi

Motivasi adalah fenomena psikologis yang merujuk pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, atau melakukan aktivitas tertentu. Ini melibatkan dorongan, hasrat, atau keinginan yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau bertindak dalam suatu cara tertentu. Motivasi dapat

berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan dasar manusia, harapan, nilai-nilai personal, atau tekanan eksternal seperti hadiah atau hukuman.

Dalam konteks psikologi, motivasi sering diklasifikasikan menjadi dua jenis utama: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik terkait dengan dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu karena kepuasan pribadi atau minat dalam aktivitas tersebut. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik melibatkan faktor-faktor luar, seperti hadiah, pengakuan, atau tekanan sosial, yang mempengaruhi perilaku seseorang. Pemahaman tentang motivasi adalah kunci untuk mengelola diri sendiri dan orang lain, serta untuk merancang lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pribadi atau organisasi.

B. Kompetensi

Kompetensi dalam konteks karyawan merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan sifat pribadi yang dimiliki oleh individu dan relevan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka serta kemampuan untuk menjalankannya dengan baik. Kompetensi karyawan mencakup aspek teknis dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan dalam organisasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengidentifikasian, pengembangan, dan penilaian kompetensi karyawan menjadi penting. Ini membantu dalam proses seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Kompetensi karyawan juga dapat berubah seiring waktu dan dengan perkembangan organisasi, sehingga perusahaan perlu terus menerus memantau dan mengembangkan kompetensi karyawan untuk menjaga daya saing dan pencapaian tujuan bisnisnya. Dengan memahami dan mengelola kompetensi karyawan, organisasi dapat memaksimalkan potensi individu dan meningkatkan produktivitas serta efisiensi dalam lingkungan kerja.

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah konsep abstrak yang merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang mendefinisikan suatu organisasi. Ini mencakup cara organisasi berinteraksi, cara anggota tim bekerja sama, serta prinsip-prinsip yang membimbing pengambilan keputusan dan tindakan di dalamnya. Budaya organisasi

adalah fondasi dari identitas perusahaan dan mencerminkan bagaimana organisasi memahami dan mengartikan nilainya, visi, dan tujuannya.

Budaya organisasi dapat sangat bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya, dan seringkali memainkan peran penting dalam menentukan apakah organisasi tersebut berhasil mencapai tujuannya. Ini memengaruhi semangat kerja karyawan, loyalitas terhadap perusahaan, serta interaksi sosial di tempat kerja. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi aset berharga dalam menciptakan lingkungan yang inovatif, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi merupakan bagian penting dalam manajemen perusahaan dan pengambilan keputusan strategis.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan akan diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, jumlah kesalahan yang dibuat, tingkat kehadiran, dan hasil penilaian prestasi individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dari penelitian dilaksanakan pada periode Maret hingga Juni 2023. Dan tempat penelitian dilaksanakan di rumah peneliti dengan menyebarkan form kuesioner online berupa Microsoft Forms Office

Hasil Analisis Data

1. Measurement Model (Outer Model)

A. Convergent Validity

Outer Loading merupakan tabel yang berisi hasil dari loading faktor untuk menunjukkan besarnya kedekatan antara indikator dengan variabel lain. Apabila nilai loading faktor lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan berdasar (valid).

Tabel 1 Convergent Validity

	Outer Loadings
X.1.1 ←	0.853
X.1.2 ←	0.916
X.2.1 ←	0.804
X.2.2 ←	0.935
X.3.1 ←	0.891
X.3.2 ←	0.887
Y1.1 ←	0.900
Y1.2 ←	0.942

Tabel di atas menunjukkan besaran reflektansi individu dari variabel yang diukur berdasarkan standarisasi variabel X1 dengan dua pernyataan tinggi, yaitu $> 0,7$ (valid) dan variabel X2 dengan dua pernyataan tinggi, yaitu $> 0,7$ (valid), variabel X3 memiliki dua pernyataan tinggi $> 0,7$ (valid), dan variabel Y memiliki dua pernyataan tinggi $> 0,7$ (valid). Pernyataan di atas dapat digunakan untuk membuktikan bahwa variabel tersebut valid.

B. Composite Reliability

Realibilitas Komposit ini adalah uji reabilitas indikator pada variabel. Variabel yang dapat memenuhi komposit yaitu, jika variabel memiliki nilai komposit > 0.6 .

Tabel 2 Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)
Motivasi (X1)	0.762
Kompetensi (X2)	0.830
Budaya Organisasi (X3)	0.735
Kinerja Anggota (Y)	0.864

Dilihat dari table, data menunjukkan bahwa nilai validitas komposit sebesar $> 0,6$. Yang artinya variabel di atas punya reliabilitas yang baik

C. Cronbach's Alpha

Variable dianggap memenuhi syarat apabila nilai dari cronbach's alpha sebesar > 0.7 .

Tabel 3 Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Motivasi (X1)	0.727
Kompetensi (X2)	0.701
Budaya Organisasi (X3)	0.736
Kinerja Anggota (Y)	0.825

Data menunjukkan bahwa angka Cronbach Alpha sebesar $> 0,7$, dapat disimpulkan variabel dari table diatas punya tingkat realibilitas yang besar

2. Structural Model (Inner Model)

A. R-Square

Nilai R-square dikategorikan kokoh apabila > 0.67 , moderat bila > 0.33 namun < 0.67 , dan lemah bila > 0.19 namun < 0.33 .

Tabel 4. R-Square

	R-Square
Kinerja Anggota (Y)	0.373

Berdasarkan table yang terdapat di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-square pada Motivasi Belajar (Y) memiliki nilai sebanyak 0.373

B. VIF

Jika Variance Inflation Factor (VIF) ditemukan lebih besar dari 5,00, data tersebut memiliki masalah multikolinearitas. Jika VIF ditemukan dengan magnitudo $< 5,00$, tidak ada masalah multikolinearitas. Uji ini dilakukan untuk menunjukkan korelasi antar konstruk.

Tabel 5 VIF

	VIF
X.1.1 ←	1.485
X.1.2 ←	1.485
X.2.1 ←	1.411
X.2.2 ←	1.411
X.3.1 ←	1.509
X.3.2 ←	1.509
Y1.1 ←	1.971
Y1.2 ←	1.971

Dapat disimpulkan dari table di atas bahwa nilai dari VIF bernilai <5.00 , yang berarti data tersebut tidak bermasalah dengan multikolinearitas

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil uji, T Statistic sebesar 2.305 menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara sampel X1 dan populasi yang diharapkan. Semakin tinggi nilai T statistics, semakin besar perbedaannya. P Values sebesar 0.021 menunjukkan bahwa hasil observasi sangat tidak mungkin terjadi hanya secara kebetulan jika hipotesis nol benar. Nilai P yang sangat rendah menunjukkan bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil uji, T statistics sebesar 2.382 menunjukkan adanya perbedaan antara sampel X2 dan populasi yang diharapkan. Nilai T Statistics yang positif menunjukkan bahwa sampel X2 memiliki nilai yang lebih tinggi atau lebih rendah dari nilai populasi yang diharapkan, tergantung pada arah hubungan yang diuji. P Values sebesar 0.017 menunjukkan bahwa hasil observasi cukup signifikan secara statistic. Nilai P yang rendah menunjukkan bahwa hasil observasi masih sedikit tidak mungkin terjadi hanya secara kebetulan jika hipotesis nol benar.

3. Pengaruh Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil uji, T statistics sebesar 2.475 menunjukkan adanya perbedaan antara sampel X3 dan populasi yang diharapkan. Nilai T Statistics yang positif menunjukkan bahwa sampel X3 memiliki nilai yang lebih tinggi atau lebih rendah dari nilai populasi yang diharapkan, tergantung pada arah hubungan yang diuji. P Values sebesar 0.013 menunjukkan bahwa hasil observasi cukup signifikan secara statistic. Nilai P yang rendah menunjukkan bahwa hasil observasi masih sedikit tidak mungkin terjadi hanya secara kebetulan jika hipotesis nol benar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data tentang Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.) Afirmasi pada pengujian pertama diterima. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja anggota didasarkan pada hasil uji P- value $0.021 > 0.05$, T-tabel $2.305 > 1.96$. Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, bahwa variabel (faktor) motivasi berpengaruh terhadap performa/kinerja anggota.
- 2.) Afirmasi pada pengujian pertama diterima. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja anggota didasarkan pada hasil uji P- value $0.017 > 0.05$, T-tabel $2.382 > 1.96$. Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, bahwa variabel (faktor) kompetensi berpengaruh terhadap performa/kinerja anggota.
- 3.) Afirmasi pada pengujian pertama diterima. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja anggota didasarkan pada hasil uji P- value $0.013 > 0.05$, T-tabel $2.475 > 1.96$. Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, bahwa variabel (faktor) budaya organisasi berpengaruh terhadap performa/kinerja anggota.

Saran

Berdasarkan hasil dan pemerolehan data-data dari penelitian di atas, berikut ini adalah saran dari peneliti untuk meningkatkan kinerja anggota yang diharapkan dapat membantu pembaca:

- 1.) Ciptakan lingkungan kerja yang positif dengan mendorong kolaborasi, saling menghormati dan saling mendukung. Hindari situasi yang mengarah pada konflik atau menyebabkan stres yang tidak semestinya. Pengakuan publik terhadap kinerja anggota tim dapat menjadi motivator yang kuat. Kenali dan berikan penghargaan kepada anggota tim atas kinerja luar biasa melalui penghargaan formal, pengumuman tim, pengakuan langsung dari manajer dan penyelia, dan banyak lagi.
- 2.) Lakukan pembahasan rencana kependaian untuk mengidentifikasi di mana para anggota/karyawan perlu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, wawancara, atau survei umpan balik karyawan dan

manajer mereka. Beri anggota/karyawan Anda akses ke sumber belajar yang mereka butuhkan, termasuk buku, majalah, platform pembelajaran online, dan pelatihan mandiri. Dorong pengembangan diri dan carilah kesempatan belajar di luar program formal yang ditawarkan.

- 3.) Tetapkan nilai inti dan tujuan organisasi yang jelas dan komunikasikan kepada semua anggota tim. Nilai-nilai ini membentuk dasar budaya perusahaan kami dan memandu tindakan dan keputusan kami sehari-hari. Mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Beri kami ruang untuk memposting ide, pendapat, dan solusi. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memberi mereka rasa tanggung jawab pribadi dan meningkatkan motivasi mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Azizah, N., & Maulidina, M. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Other thesis*.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70-78.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Junaedi, I. W. R., Andika, I. K., & Adinegara, G. N. J. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI VILLA STAR EAST KARANGASEM. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1), 40-58.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700-709.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 21-50.
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953-1980.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Sunarso, S. (2009). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 23434.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319333.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Tun Huseno, S. E. (2021). Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. *Media Nusa Creative (MNC Publishing)*.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Margaretha, M., & NATALIA, N. (2012). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Duta marga silima di jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Malik, Y. F. *A Literature Review of Operations Management and Operations Strategy*.
- Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah: Journal Science of Economic and Shariah Banking*, 9(1).
- Tanuwiwono, M. H. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60-69.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.