

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAPINDO  
TRANSPORTAMA SURABAYA**

**RESUME SKRIPSI**



Oleh :

Novitasari

17210270

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2021**

ABSTRAK :  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya  
Oleh : Novitasari  
NIM : 17210270  
Program Studi : Manajemen

---

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi atau pun yang telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah serta biaya murah. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini tidak lain adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi. Penelitian ini dimaksudkan agar (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya, (2) mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya, (3) mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya, dan (4) mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang mana telah dihitung yaitu 80 responden. Teknik pengambilan sample menggunakan *purposive sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan maka diperoleh Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,464 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung yang dihasilkan dari pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,294 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung yang dihasilkan dari pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,445 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 25,448 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < *level of significance* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi , Kompetensi, Dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This business environment that grows and develops very dynamically, requires an effective and efficient management system, meaning that it can easily change or adapt and can accommodate any changes that are happening or have occurred quickly, precisely, and with direction and at a cost. The focus of human resource management in this adjustment process is none other than improving employee performance through work motivation, organizational culture, and competence. This study is intended to (1) determine the effect of work motivation partially on the performance of employees of PT. Yapindo Transportama Surabaya, (2) to know the effect of organizational culture partially on the performance of employees of PT. Yapindo Transportama Surabaya, (3) to determine the effect of competence partially on the performance of employees of PT. Yapindo Transportama Surabaya, and (4) know the effect simultaneously between the variables of work motivation, organizational culture, competence on the performance of employees of PT. Yapindo Transportama Surabaya. This research is a quantitative research. The sample in this study used the Slovin formula which has been calculated, namely 80 respondents. The sampling technique used purposive sampling. The data analysis in this study used multiple regression analysis. After testing the proposed hypothesis, the results in this study are based on the t test results table (partial), it is known that the statistical t value resulting from the effect of Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y) is 3,464 with a significance value of 0.001. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant influence on Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y). The results in this study based on the t-test results table (partial), it can be seen that the SPSS calculation obtained t count resulting from the influence of Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) is 2.294 with a significance value of 0.025. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant influence on Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y). The results in this study based on the t-test results table (partial), it can be seen that the SPSS calculation obtained the t count resulting from the effect of competence (X3) on employee performance (Y) is 3,445 with a significance value of 0.001. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant influence of Competence (X3) on Employee Performance (Y). The simultaneous test of influence produces a calculated F value of 25.448 with a probability of 0.000. The test results show the probability <level of significance ( $\alpha = 5\%$  or 0.05). This means that there is a significant influence on Work Motivation (X1), Organizational Culture (X2), and Competence (X3) simultaneously or together on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** Work Motivation, Organizational Culture, Competence, and Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi atau pun yang telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah serta biaya murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

PT. Yapindo Transportama PCP Express adalah perusahaan jasa pengiriman ekspres, melayani pengiriman express 'door to door' baik untuk pelanggan korporat maupun pelanggan individual. Dengan cakupan yang luas di seluruh Indonesia, PCP Express menawarkan jasa kiriman dalam kota maupun distribusi barang ke seluruh Indonesia untuk dokumen dan paket pelanggan.

Krisis ekonomi di masa pandemic covid- 19 yang berdampak pada PT. Yapindo Transportama mengakibatkan banyak perampingan sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mencapai pertumbuhan kinerja yang maksimal. karyawan dari PT. Yapindo Transportama dituntut untuk memiliki keterampilan yang mumpuni dan mahir dibidangnya. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kerjasama dalam tim, dan perampingan sumber daya manusia mengakibatkan pekerjaan terbengkalai sehingga banyak komplain dari customer. Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi. Selain itu karyawan juga harus memahami antar karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, budaya

organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga dalam proses bekerja dapat diselesaikan tepat waktu secara efektif dan efisien.

Faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Siagian (dalam Rosdyanti, 2020) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya.

Tanpa sadar, mereka juga membawa energi yang kurang positif ke lingkungan perusahaan. Akibatnya, produktivitas pun bisa menurun dan perkembangan bisnis tidak berjalan sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Budaya organisasi dan motivasi menjadi dua hal yang saling berkaitan. Selain motivasi, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Diharapkan perusahaan dapat terus konsisten dengan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan budaya organisasi.

Hubungan kinerja yang maksimal dengan budaya organisasi melalui motivasi tampak jelas dirasakan oleh perusahaan yang memiliki filosofi/esensi nilai-nilai yang kuat baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia memberikan perhatian yang sangat nyata terhadap kompetensi karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan kompetensi sangat membantu mengembangkan perusahaan apabila kompetensi tersebut telah diketahui oleh perusahaan. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu dan mengembangkan kinerja karyawan.

PT. Yapindo Transportama Surabaya aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh perusahaan

yang bersangkutan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja. Untuk mengetahui kondisi lebih lanjut maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi (Mulyadi, 2015:1).

### **Indikator Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bintoro dan Daryanto ( 2017 : 20 ) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa indikator, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengoorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

### **Motivasi Kerja**

Abraham Sperling mendefinisikan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif) (mangkunegara. 2017:93).

### **Indikator motivasi Kerja**

David Mc.Clelland (dalam Anwar Prabu, 2017:115) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi

yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*)
- b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*)
- c. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*)

### **Budaya Organisasi**

Menurut Green Berg mendefinisikan bahwa Budaya Organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi (Sudarmanto. 2019:165).

### **Indikator Budaya Organisasi**

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Coulter (dalam Muhammad Cahyo W.S. 2018):

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail,
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang,
- e. Orientasi tim,
- f. Keagresifan,
- g. Kemantapan/stabilitas,

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu perusahaan (Ismayudin Yulizar. 2019).

### **Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Kompetensi**

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Nurianna (dalam Satria Tirtayasa. 2018) yaitu:

- a. Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif,
- b. Keterampilan:

c. Sikap kerja:

### Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Satria Tirtayasa. 2018).

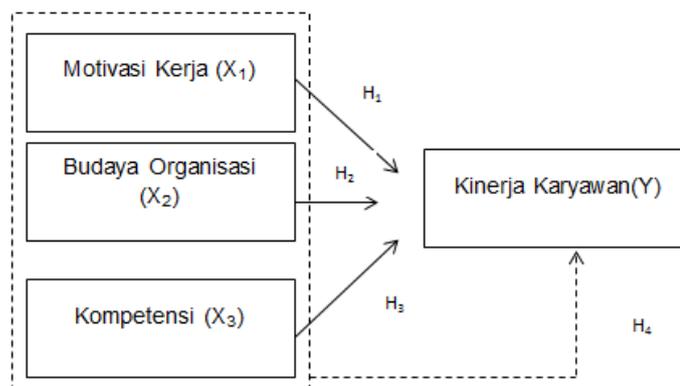
### Indikator Kinerja

Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto, 2015:12) menyampaikan bahwa terdapat enam indikator kinerja. Keenam indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Adapun keenam indikator tersebut adalah:

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Timeliness*
- d. *Cost-effectiveness*
- e. *Need for Supervision*
- f. *Interpersonal Impact*

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini dapat di gambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2020)

Keterangan:

- > : Berpengaruh secara parsial
- > : Berpengaruh secara simultan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey.

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya. Adapun 80 karyawan tersebut terdiri dari *Accounting* 5, *Kasir* 1, *Cleaning Service* 2, *Customer Service* 2, *Traffic Center* 4, *Inbound* 10, *Outbound* 25, *Marketing* 4, *Logistic* 2, *Kurir* 15, *Sopir* 10. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Pengertian *sampling jenuh* atau *sensus* menurut Sugiyono (2008:78 dalam Putri dan Nyoman, 2017) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden.

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu *kuesioner*. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t, dan Uji F.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1

Hasil pengujian validitas

Variabel	Dimensi	No Aitem	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan untuk berprestasi ( <i>need for achievement</i> )	1	0,751	0,2199	Valid
		2	0,782	0,2199	Valid
		3	0,714	0,2199	Valid
	Kebutuhan berafiliasi ( <i>need for affiliation</i> )	4	0,800	0,2199	Valid
		5	0,702	0,2199	Valid
		6	0,785	0,2199	Valid
	Kebutuhan kekuatan ( <i>need for power</i> )	7	0,752	0,2199	Valid
		8	0,752	0,2199	Valid
		9	0,818	0,2199	Valid

Variabel	Dimensi	No Aitem	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	Inovasi dan pengambilan resiko	1	0,595	0,2199	Valid
		2	0,673	0,2199	Valid
	Perhatian ke hal yang rinci atau detail	3	0,717	0,2199	Valid
		4	0,715	0,2199	Valid
	Orientasi hasil	5	0,737	0,2199	Valid
		6	0,780	0,2199	Valid
	Orientasi orang	7	0,505	0,2199	Valid
		8	0,811	0,2199	Valid
	Orientasi tim	9	0,645	0,2199	Valid
		10	0,522	0,2199	Valid
	Keagresifan	11	0,520	0,2199	Valid
		12	0,256	0,2199	Valid
	Kemantapan/stabilitas	13	0,541	0,2199	Valid
		14	0,715	0,2199	Valid
Kompetensi (X3)	Pengetahuan	1	0,667	0,2199	Valid
		2	0,669	0,2199	Valid
	Keterampilan	3	0,593	0,2199	Valid
		4	0,720	0,2199	Valid
	Sikap kerja	5	0,611	0,2199	Valid
		6	0,632	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Quality</i>	1	0,500	0,2199	Valid
		2	0,526	0,2199	Valid
	<i>Quantity</i>	3	0,528	0,2199	Valid
		4	0,688	0,2199	Valid
	<i>Timeliness</i>	5	0,721	0,2199	Valid
		6	0,698	0,2199	Valid
	<i>Cost-effectiveness</i>	7	0,694	0,2199	Valid
		8	0,665	0,2199	Valid
	<i>Need for supervision</i>	9	0,667	0,2199	Valid
		10	0,482	0,2199	Valid
	<i>Interpersonal impact</i>	11	0,582	0,2199	Valid
		12	0,383	0,2199	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua indikator menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari nilai r tabel 0,2199. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan pada tabel 4.2 dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.3

### Hasil pengujian reliabilitas

Indikator	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja (X1)	0,904
Budaya Organisasi (X2)	0,851
Kompetensi (X3)	0,719
Kinerja Karyawan (Y)	0,809

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada semua variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari dari 0.700, sehingga semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini dinyatakan konsisten, handal, dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data..

## Pengujian Asumsi

### 1. Asumsi Normalitas

Tabel 4.4

### Kolmogorov Smirnov – Pengujian Normalitas

Kolmogorov Smirnov	Probabilitas
0,086	0,200

Sumber: Diolah dari hasil SPSS

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan probabilitas statistik uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari nilai significant alpha 5% atau 0,05 sehingga H0 diterima. Hal ini berarti residual pada model dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Asumsi Heteroskedastisitas

**Tabel 4.5**  
**Tabel *Glejser Test* Pengujian Heteroskedastisitas**

Variabel Independen	Sig.
Motivasi Kerja	0,312
Budaya Organisasi	0,120
Kompetensi	0,343

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas pada model menghasilkan signifikansi lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

## 3. Asumsi Multikolinieritas

**Tabel 4.6**  
**Tabel *Collinearity Statistics* Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,640	1,563
Budaya Organisasi	0,706	1,416
Kompetensi	0,783	1,278

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas menghasilkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

## 4. Linieritas

**Tabel 4.7**  
**Pengujian Normalitas**

Variabel Independen	F Statistics	Sig.
Motivasi Kerja	44,308	0,000

Budaya Organisasi	36,657	0,000
Kompetensi	34,534	0,000

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan signifikansi statistik uji F lebih besar dari nilai *significant alpha* 5% atau 0,05 sehingga dapat dinyatakan semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja Karyawan. Dengan demikian syarat *linieritas* terpenuhi.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.8**  
**Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien	T Statistics	Sig.
(Constant)	0,709	1,751	0,084
Motivasi Kerja (X1)	0,313	3,464	0,001
Budaya Organisasi (X2)	0,208	2,294	0,025
Kompetensi (X3)	0,300	3,445	0,001

**Model Struktural : Kinerja Karyawan (Y) = 0,709 + 0,313 Motivasi (X1)  
+ 0,208 Budaya Organisasi (X2) + 0,300 Kompetensi (X3)**

1. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,313 (positif) yang artinya bahwa semakin tinggi Motivasi (X1), maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
2. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,208 (positif) yang artinya bahwa apabila semakin baik Budaya Organisasi (X2), maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,300 (positif) yang artinya bahwa apabila semakin tinggi Kompetensi (X3), maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

### Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,709	,405		1,751	,084
	Motivasi	,313	,090	,351	3,464	,001

Budaya Organisasi	,208	,091	,221	2,294	,025
Kompetensi	,300	,087	,316	3,445	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..
3. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pengujian Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.10**  
**Uji F**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5,317	3	1,772	25,448	0,000
Residual	5,293	76	0,070		
Total	10,610	79			

Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 25,448 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < *level of significance* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima..

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4.11**  
**Tabel Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,708	0,501	0,481

Nilai *R-square* pada model bernilai 0,501 atau 50,1%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) sebesar 50,1% atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3)) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunawan (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Joko dan Friska (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Bambang dkk (2014) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin bagus kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Alinvia dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Laras dkk (2014) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunawan (2018) yang menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Kalair (2018) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang semakin bagus.

4. Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yapindo Transportama Surabaya. Semakin tingginya Motivasi karyawan dengan didukung Budaya organisasi yang baik diperusahaan dan kompetensi yang ada pada karyawan menjadikan kinerja karyawan semakin bagus. Kualitas pekerjaan yang baik didukung ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan saling membantu sesama rekan akan menjadikan perusahaan lebih berkembang dengan baik. oleh sebab itu faktor Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi yang ada di dalam PT. Yapindo Transportama Surabaya tidak terarah dengan baik seperti halnya dalam memberikan panduan kerja yang kurang jelas.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya. Hal ini dikarenakan kondisi Kompetensi yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila Kompetensi itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

4. Terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya Secara Simultan. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya.

## **Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan seperti halnya pemberian reward kepada karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
2. Pimpinan diharapkan lebih jelas lagi dalam memberikan panduan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya, dikarenakan Budaya Organisasi di PT. Yapindo Transportama Surabaya saat ini seringkali kesalahpahaman terjadi karena pemimpin tidak memberikan panduan atau arahan yang jelas mengenai seragam kerja yang dipakai sehari hari, memiliki sikap jujur dan terbuka dan memiliki integritas dan mengharapakan hal yang sama dari orang lain.
3. Agar PT. Yapindo Transportama Surabaya dapat meningkatkan lebih maksimal lagi dalam Kompetensi bagi karyawan seperti halnya dalam meningkatkan kenyamanan, keamanan, memiliki kompetensi yang tepat untuk melakukan tugasnya, terus meningkatkan kemampuannya untuk menguasai keterampilan yang diinginkan dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.
4. Diharapkan agar PT. Yapindo Transportama Surabaya dapat meningkatkan Motivasi seperti halnya pemberian reward, meningkatkan lagi Budaya Organisasi dalam memberikan panduan, dan meningkatkan lebih maksimal lagi dalam Kompetensi bagi karyawan seperti halnya dalam meningkatkan kemampuannya untuk menguasai keterampilan dalam mencapai tujuan organisasi faktor-faktor tersebut mampu mempengaruhinya kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ainanur, Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14 ISSN 2623-2634 (online)
- Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, dan Muhammad Cahyo W.S. 2018. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 57 No.1 April 2018
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Putu Anggadewi Darmawan Putri, dan I Nyoman Wijana Asmara Putra. 2017. Pengaruh Free Cash Flowperusahaan Di Tahap Growth Dan Maturepada Kebijakan Dividen. ISSN: 2302-8556E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.20.1. Juli (2017): 87-115
- Riza Faizal Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar. 2019. Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal eBA Vol. 5 No. 1, Februari 2019
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.