

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SICEPAT EKSPRES CABANG WARU**

SIDOARJO

M. Charisma Nur Alamsyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: muhammadcharisma16@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to study the influence of organizational culture, competence and work motivation on the performance of employees of PT. SiCepat Ekspres Waru Sidoarjo Branch. The number of samples determined is all employees of 40 people with total sampling technique. In collecting data using the help of questionnaire with a Likert scale value measurement. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with SPSS 16 program. Based on the results of the study, the multiple linear regression equation $Y = 8.305 + 0.415 X_1 + 0.481 X_2 + 0.341 X_3 + e$. the results of the F test hypothesis show F count + 17,434 with a significance value = $0.000 < 0.05$, which means H_4 is accepted. While the partial hypothesis test (t test) obtained t count of the organizational culture variable of 3,321, t count of competency variable of 3,014, t count of work motivation variable of 2,601 where the probability is smaller than 0.05, the hypothesis is accepted. The coefficient of determination (Adjusted R²) is 0.583, this means that 59% of the performance of PT. SiCepat Ekspres Waru Branch Sidoarjo is influenced by organizational culture, competence and work motivation, while the rest is influenced by other variables that are outside the variables examined in this study.

The results of testing the hypothesis show that organizational culture variable have a positive and significant effect on employee performance variables. Competence variable has a positive and significant effect on employee performance variables. The work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance variable. Variables of organizational culture, competence, motivation to work together (simultaneously) have a significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo dengan sampel yang ditetapkan sejumlah 40 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam mengumpulkan data menggunakan bantuan kuisioner dengan pengukuran nilai skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 16. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8,305 + 0,415 X_1 + 0,381 X_2 + 0,341 X_3 + e$. Hasil hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 17.434 dengan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti H_4 diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel budaya organisasi sebesar 3.321, t hitung variabel kompetensi sebesar 3.014, t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2.601 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,583, hal ini berarti 58% kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo

dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel budaya kerja, kompetensi, motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja organisasi yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia. Kinerja adalah tingkat pencapaian kegiatan/rencana/kebijakan yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi.

Persaingan dalam suatu organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan bisnis tidak dapat dilihat sebagai bagian yang terpisah, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang bisa bekerja sama. Dalam hal ini peran sumber daya sangat menentukan.

SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, perusahaan ini bergerak di bidang pengiriman barang. Perusahaan ini beralamat di Jalan Kolonel Sugiono No. 1-7 RT8/RW:01 Wadung Sari, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo.

Salah satu bagian unit kerja PT. SiCepat Ekspres Waru berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan mencapai keputusan pelanggan. Salah satu indikator keberhasilan kinerja PT. SiCepat Ekspres cabang Waru adalah dilihat dari pencapaian atas produksi dan jumlah komplain tahun 2021.

Jumlah Produk dan Komplain Tahun 2021

Bulan	Jumlah Produksi Tahun 2021		Komplain
	Paket	Dokumen/ Surat	
Januari	839	20.127	76
Februari	853	19.864	84
Maret	848	16.215	65
April	787	18.434	94
Mei	811	27.625	66
Juni	859	35.932	115
Juli	883	33.851	77
Agustus	813	32.748	78
September	931	33.501	94
Oktober	1.005	830.112	90
November	1.092	40.269	92
Desember	5.149.442	39.734	82
Total	5.159.163	1.148.232	1.013

Sumber : data dikelola 2021

Berdasarkan tabel produksi tahunan PT SiCepat Cabang Waru terlihat bahwa target produksi dan volume pengaduan tahun 2021 tidak pernah tercapai karena total produksi di bawah 10.000.000 dan jumlah komplain meningkat setiap bulan, hal ini dapat disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan bagian pengolahan secara khusus. Karyawan bekerja hanya karena rutinitas, kewajiban dan tidak ada keinginan unruk menambah pengetahuannya. Pekerjaan yang dilakukan lebih mengandalkan pengalaman dan *sharing knowledge*, serta cenderung menggunakan

kata “biasanya” yang berarti pekerjaan biasanya dilakukan dengan cara demikian.

Budaya organisasi yang baik dengan kapabilitas yang tepat tidak dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi jika tidak ada motivasi dalam diri karyawan perusahaan. Menurut Uha (2017), organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan meberdayakan orang untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik, mereka memiliki motivasi dan kepuasan yang lebih tinggi.

Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Wibowo (2016 : 189), karyawan dengan kompetensi (kemampuan) dan keahlian yang lebih baik juga memberikan kinerja yang lebih baik, begitu pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Semangat kerja yang rendah merupakan karakteristik sebagian pekerja yang merasa tidak termotivasi. Berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para peneliti bertentangan dengan pertanyaan terkait motivasi. Temuan ini sangat berguna bagi perusahaan dengan masalah motivasi yang sama dan juga dapat menjadi dasar untuk memecahkan masalah yang berbeda. Manajer yang baik hanya akan memilih teori motivasi yang sesuai dengan keadaan yang dialami perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, tim dan organisasi.

Motivasi diperlukan agar karyawan menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Nilai-nilai bisnis dan organisasi ini merupakan bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Zunaidah

dan Budiman, 2014). Adanya penurunan motivasi mempengaruhi kinerja, yang menunjukkan motivasi dan kinerja. Jadi karyawan membutuhkan insentif untuk meningkatkan kinerjanya, insentif mendorong orang untuk bertidak dan berperilaku lebih baik. Jadi dengan motivasi perilaku, orang termotivasi secara fisik untuk melakukannya. Setiap karyawan harus mengetahui prinsip dasar dalam melakukan sesuatu sehingga mereka dapat memahami apa yang dihasilkan dari melakukan sesuatu.

Mampu tidaknya sesuatu perusahaan menghasilkan kinerja yang optimal dapat diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan yang dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2015 : 160), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Meningkatkan kinerja karyawan juga meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi merupakan beberapa faktor yang mendukung kinerja karyawan. Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa : kompetensi pekerja dan budaya kerja yang memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Bedasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul : “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.

SICEPAT EKSPRES CABANG WARU SIDOARJO”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dituliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres cabang Waru Sidoarjo.
2. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres cabang Waru Sidoarjo.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres cabang Waru Sidoarjo.
4. Apakah Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres cabang Waru Sidoarjo.

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan bentuk interaksi yang dapat mempengaruhi cara kerja individu dalam suatu organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan potensi yang dimilikinya motivasi kerja.

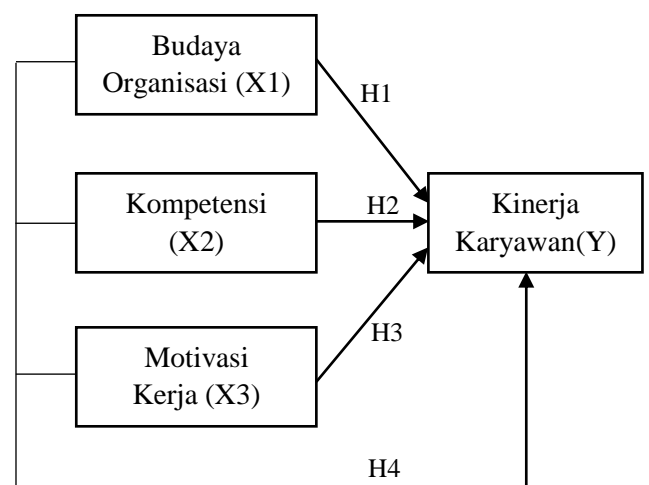
Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai suatu tujuan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang selama menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan oleh jabatan atau perusahaan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo
- H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo
- H4 : Budaya Organisasi, Kompetensi

dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo.

Instrumen penelitian ini bersifat survey dan menggunakan media kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 16 yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji hipotesis.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. SiCepat Ekspres cabang Waru Sidoarjo yang berada di Jl. Kolonel Sugiono No. 1-7 RT.08/RW.01 Wadung Sari, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 – Januari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SiCepat Ekspres cabang Waru Sidoarjo. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dari seluruh karyawan yang berjumlah 40 karyawan PT. SiCepat Ekspres cabang Waru Sidoarjo.

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicara menggunakan bantuan SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji hipotesis.

ANALISIS DATA

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut pemaparan dari olah data diketahui bahwa uji validitas masing-masing instrument pertanyaan dari variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung $>$ r table. Jika r hitung $>$ r table bernilai positif maka variabel tersebut valid. Dapat ditanyakan bahwa variabel penelitian sudah valid, masing-masing pertanyaan dapat diandalkan dan layak untuk diajukan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *crounbach alpha* lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan Kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	406.244.251
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.069
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.944

a. Test distribution is Normal.

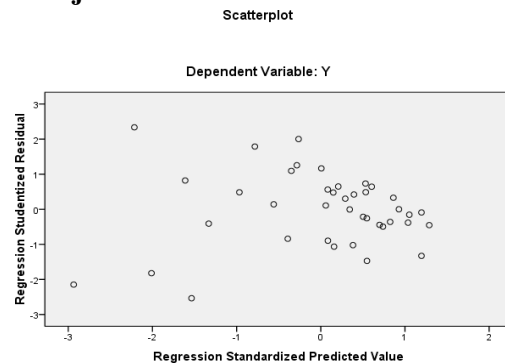
Penelitian ini menggunakan dua cara pengujian yaitu uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Jika diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,944 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.752	1.341
X2	.866	1.189
X3	.623	1.632

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1 sebesar 1.341, X2 sebesar 1.189 dan X3 1.632 < 10 dan tolerance dari X1 0.752, X2 0.866, X3 0.623 > 0.10. Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini dan dapat dilanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.305	6.540		1.341	.221
X1	.415	.137	.396	3.321	.005
X2	.481	.168	.337	3.014	.003
X3	.341	.112	.333	2.601	.011

Dari tabel diatas diperoleh persamaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,305 + 0,415 X1 + 0,481 X2 + 0,341 X3 + e$$

- Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa (α) apabila nilai Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan sebesar 8,305.
- Nilai koefisien Budaya Organisasi (X1) 0,415 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi (X1) sebesar satu

satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,415 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien Kompetensi (X2) sebesar 0,481 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompetensi (X2) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,481 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.
4. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,341 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja (X3) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,341 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.305	6.540		1.341	.221
X1	.415	.137	.396	3.321	.005
X2	.481	.168	.337	3.014	.003
X3	.341	.112	.333	2.601	.011

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 3.321 > t_{tabel} 1.688$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak

dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai signifikansi variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 3.014 > t_{tabel} 1.688$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar $0,011 < 0,05$ yang berarti Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 2.601 > t_{tabel} 1.688$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1023.931	3	321.292		
Residual	731.044	36	17.619	17.434	.000 ^a
Total	1.754.975	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai F hitung sebesar $19,151 > F_{tabel} 2,85$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikansi variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diawal terjawab kebenarannya.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.583	419.674

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,583 artinya variabilitas variabel independent Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58% sedangkan sisanya 42% dijelaskan oleh variabilitass variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 3.321 lebih besar t_{tabel} 1.688 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai signifikansi yang $0,005 < 0.05$. Selain itu koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) menghasilkan nilai sebesar 0,415. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Tingginya Budaya Organisasi pada setiap

karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang semakin meningkat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 3.014 lebih besar t_{tabel} 1.688 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh antara Kompetensi (X2) sebesar 0,481 menyatakan bahwa setiap nilai Kompetensi (X2) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,481 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2.601 lebih besar t_{tabel} 1.688 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti ada pengarruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikan yang hasilnya lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,011 < 0.05$. Selain itu koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,341 menyatakan bahwa setiap nilai Motivasi Kerja (X3) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,341 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapa dikatakan bawwwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka ditarik simpulan mengenai

pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo.
2. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo.
4. Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo
Diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat menjadi penunjang dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan budaya organisasi, meningkatkan kompetensi dan meningkatkan motivasi kerja agar maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya
Diharapkan dalam melakukan penelitian dapat mengembangkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Waru Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

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. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>

Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>

Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. pengarang; Redaksi Refika Aditama editor. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi / A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ; editor, Redaksi Refika Aditama. Bandung; © 2005: Refika Aditama.*

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo the Effect of the Headmaster'S Leadership Prinsipals, Teacher'S Motivation, and Organization Culture on the Performance, of Teachers of Se. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.

Hani Handoko, T.. (1993). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia / T. Hani Handoko. Yogyakarta :: BPF*.,

Hasibuan, Malayu S.P., H. 1939-. (2005). *Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan. Jakarta :: Bumi Aksara.*

Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Iphank, F. L., & Ardiana, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi dan kompetensi TERHADAP Motivasi Dan Kinerja guru. *Media Mahardhika*, 16(1), 39–52. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v16i1.6>

Ismail Nawawi Uha penulis. (2017). Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja : proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi / Prof. Ismail Nawawi Uha, MPA., MSi.. Jakarta :: Kencana.

Khamaidi, K., Ardiana, I. D., & Ridwan, M. S. (2022). Transformational leadership, employment competency and career levels as predictors of job satisfaction and employee performance. *Media Mahardhika*, 20(3), 415–427. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i3.421>

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Sarnoto, A. Z., & Suryanto, D. (2017). Pengaruh Motivasi Belajar *Profesi*, 6(2), 44–55.

Wibowo, 1940- (penulis). (2016; © 2007, Wibowo). Manajemen kinerja / Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil.. Jakarta :: Rajawali

Pers,

Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>