

The Influence of Competence, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Hibaindo Armada Motor

Samroh, S.Kom., MM

STMIK Mercusuar

e-mail: samroh74@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, organizational culture, and work motivation on employee performance at PT. Hibaindo Armada. Employee competence, as an individual's ability to effectively carry out tasks, is seen as a key factor affecting performance. Additionally, a strong organizational culture can positively impact employee morale and behavior, thereby increasing productivity. Work motivation also plays a crucial role in driving employees to achieve the company's targets. Using a quantitative method, this research is expected to provide an overview of the relationships between these factors and offer recommendations that the company can implement to improve overall employee performance.

Article History: 12 sep 24

Article submission: 15 sep 24

Article revision: 30 sep 24

Article acceptance: 2 Oct 24

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

I. INTRODUCTION

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya manusia yang dimilikinya.

PT Hibaindo Armada Motor adalah sebuah perusahaan Hiba Group yang bergerak di bidang penjualan Truck Hino, penjualan Spare Part Hino dan Jasa Service Truck Hino, Berdiri pada tanggal 24 September 1949 dan berdomisili di Jl. Raya Cakung Km.22 Cakung - Jakarta Timur,. Saat ini kinerja perusahaan sangatlah utama dalam dunia usaha, akan tetapi pengaturan dan kualitas sumber daya



manusianya masih belum memadai. Seiring dengan meningkatnya kinerja perusahaan tidak terlepas dari tenaga sumberdaya manusia, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki strategi dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Kunci utama bagi sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis adalah kualitas sumber daya manusia, sumberdaya manusia yang kompeten, Budaya organisasi yang baik dan memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan , hal tersebut bertujuan agar hubungan yang harmonis antara perusahaan, karyawan dan lembaga-lembaga pengguna jasa atau klien dapat terjaga.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki budaya organisasi yang baik dan karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Budaya organisasi menjadi salah satu acuan pada karyawan untuk bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal. Dalam kenyataannya, menerapkan budaya organisasi tersebut bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Apabila budaya yang diterapkan diperusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada kompetensi dan motivasi kerja yang menurun.



Beberapa indikator dari budaya organisasi adalah norma. Norma organisasi sangat penting untuk mengatur perilaku atau tindak tanduk anggota organisasi, peran normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilakunya dapat diidentifikasi dan dikontrol. Terkadang individu karyawan di perusahaan mengabaikan norma yang ada, mereka merasa bahwa dirinya sudah lama berada diperusahaan tersebut sehingga karyawan tersebut dapat melakukan tindakan apapun yang ia inginkan. Pelaksanaan ataupun nilai-nilai atau pedoman yang dipergunakan untuk bersikap lebih kepada perusahaan sudah memiliki pedoman untuk bersikap dan karyawan mengabaikan tetapi tidak pernah ada teguran keras dari atasan kepada karyawannya sehingga muncul ketidak seragaman.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari budaya organisasi itu sendiri. Oleh karena itu pada dasarnya budaya organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cendrung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling



kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensi cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

II. LITERATURE REVIEW

Sebagai panduan penelitian, berdasarkan Colquitt, LePine dan Wesson yang mengungkapkan teori, berupa model integratif dari perilaku organisasi. Oleh karena itu, dijadikan Grand Theory dalam penelitian. Colquitt, Lepine dan Wesson, mengungkapkan bahwa: "Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi".

Menurut Amstrong dan Baron, yang dikutip oleh Wibowo, sebagai berikut: "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Robbins dan Judge menyatakan bahwa: "Produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, sedangkan efektivitas yaitu pencapaian tujuan-tujuan, dan efisiensi yaitu rasio hasil efektif dengan masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Chambers menyebutkan sinonim ability, adalah capacity, power, talent, skill, competence, dan capability Wibowo mengungkapkan



bahwa: Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Robbins dan Judge mendefinisikan Kompetensi berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang". Colquitt, LePine dan Wesson menyatakan bahwa: "Kompetensi menunjuk kepada kapabilitas orang yang relatif stabil untuk melaksanakan suatu jangkauan aktivitas yang berbeda tetapi terkait".

Menurut Robbins dan Coulter Budaya organisasi lahir dan berkembang, Colquitt, LePine & Wesson, mengungkapkan budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial yang dipercaya bersama di dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku dari seluruh karyawannya.

Menurut Robbins dan Judge, Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Robbins dan Judge mendefinisikan, Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Colquitt, LePine & Wesson, Motivasi didefinisikan sebagai sebuah rangkaian dorongan kuat yang dimulai oleh sisi di dalam dan di luar dari pekerja, memulai pekerjaan yang didasari oleh usaha atau semangat, dan mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan. Mathis dan Jackson mengungkapkan bahwa: Motivasi (Motivation) adalah Keinginan dalam diri seseorang, yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

III. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei (survey research) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (status quo variable)



berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian mencakup empat variabel dengan data berasal dari responden yang sama dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan secara serentak dan sekaligus.

Berdasarkan karakteristik dan sifat-sifat variabel penelitian, maka digunakan asumsi bahwa ke-empat variabel hampir tidak berdiri sendiri (independent), yang berarti terdapat peluang (probability) sangat besar, mengenai adanya hubungan saling terkait dan saling mempengaruhi antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Konstelasi hubungan dari empat variabel penelitian yaitu, Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan, kinerja .

Dari konstelasi permasalah yang dihadapi oleh PT. Hibaindo Armada dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja (Y) Karyawan PT. Hibaindo Armada Motor dipengaruhi oleh variabel, Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3).

Oleh karena hamper tidak mungkin mendapatkan keseluruhan varians, maka diperkenalkan variabel - variabel residual untuk mengakomodasi efek variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Variabel- variable residual ini dilambangkan oleh ϵ_1 dan ϵ_2 masing - masing pada variabel endogen X_3 dan Y.

Proses pengembangan instrument peneliti variabel - variabel diawali dengan membaca teori - teori yang berhubungan dengan variabel penelitian. Dari hasil studi referensi ini kemudian dibangun indikator - indikator yang mewakili masing - masing variabel penelitian, yang disajikan dalam bentuk butir-butir pernyataan dan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi dengan menggunakan penilaian skala bertingkat untuk variabel kompetensi, pengaruh budaya, motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang bersisi sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang keadaan yang sebenarnya dan selengkap - lengkapnya. Pernyataan - pernyataan dalam kuisioner penelitian dilakukan secara tertutup, langsung dan berbentuk skala bertingkat, yang dimaksud secara tertutup adalah dalam setiap pernyataan telah



disediakan jawaban responden, secara langsung dimaksudkan agar responden menjawab tentang dirinya untuk variabel kompetensi, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan untuk variabel kinerja kuisioner diisi oleh atasan masing - masing responden. Kuisioner dengan skala bertingkat dimaksudkan bahwa setiap jawaban pertanyaan dinyatakan dalam tingkatan tingkatan dari selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah, yang menunjukkan suatu perilaku, yaitu variabel kinerja, untuk variabel kompetensi, budaya organisasi dan motivasi yang menunjukkan suatu sikap, maka tingkatan jawaban dari pertanyaan dinyatakan dengan tingkatan dari sangat setuju, setuju, tidak berpendapat, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Instrumen penelitian harus valid dan reliabel (andal) agar hasil penelitian dapat dijamin keabsahannya, Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dinyatakan reliabel apabila konsisten sebagai alat ukur, yaitu menghasilkan data yang sama dalam beberapa kali mengukur obyek yang sama. Sebelum dilakukan pengujian terhadap validitas secara empiris, lebih dahulu perlu dilakukan pengujian validitas rasional terhadap instrument penelitian melalui konsultasi dengan para ahli.

Langkah kerja uji validitas dan perhitungan reliabilitas dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Menentukan sampel uji coba sebanyak 30 orang di PT Hibaindo Armada Motor sebagai responden dalam populasi penelitian,
- b. Membuat penomoran untuk diundi dalam rangka pengambilan sampel uji validitas dan perhitungan reliabilitas.
- c. Pembagian kuisioner kepada karyawan sampel uji coba
- d. Uji validitas dan perhitungan reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan bantuan programmer computer diantaranya program Statistical Product and Service Solution (SPSS)
- e. Selain menggunakan SPSS 22 sebagai pembanding perhitungan uji validitas dan reliabilitas, dilakukan perhitungan dengan Excel.

Data - data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner dari responden selanjutnya dianalisis. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis)



dengan dibantu software SPSS 22. Analisis tersebut digunakan untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, Penelitian ini dilaksanakan tanpa adanya satu perlakuan khusus terhadap data tertentu oleh peneliti.

Untuk melakukan analisis jalur, diperlukan persyaratan adanya hubungan regresional linier yang signifikan antara setiap dua variabel, sedangkan guna penyelesaian perhitungan koefisien jalur, terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel.

Dalam pelaksanaan penelitian ini akan analisis pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Adapun variabel yang dikaji terdiri dari empat yaitu : 1) Kompetensi, 2) Budaya Organisasi, 3) Motivasi, 4) Kinerja. Dari ke empat variabel tersebut, kinerja dijadikan sebagai variabel endogen atau terkait, sedangkan ketiga variabel yang lain yaitu: kompetensi, budaya organisasi dan motivasi dijadikan sebagai variabel eksogen atau variabel penjelas.

Adapun langkah-langkah dalam analisisnya adalah sebagai berikut: Pertama-tama dilakukan analisis dari aspek korelasional dan regresional linier setiap dua variabel. Selanjutnya, guna menghitung koefisien jalur digunakan korelasi product moment sederhana antara tiap dua variabel penelitian. Sedangkan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis kausal adalah adanya hubungan antara tiap dua variabel didalam kausal tersebut adalah linier.

Oleh karena itu, hubungan tiap dua variabel tersebut harus diuji kelinierannya dan signifikansi koefisien regresinya. Sedangkan analisis korelasional dan regresional sederhana menjadi dua aspek variabel penelitian, yaitu antara variabel kompetensi dengan motivasi kerja, antara variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja , antara variabel kompetensi dengan kinerja, antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dan antara variabel motivasi dengan kinerja. Kedua, kuisioner - kuisioner yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang terdiri dari empat variabel yaitu : kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja (Y).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk



dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hibaindo Armada Motor , Sebanyak 192 karyawan.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk interval (1 - 5). Jumlah pernyataan yang akan digunakan pada kuesioner berbeda-beda hal itu dikarenakan untuk variabel jumlah indikatornya **Kompetensi** ada 5 buah, untuk variabel **Budaya Organisasi** jumlah indikatornya ada 5 buah, untuk variabel **Motivasi** jumlah indikatornya 5 buah. Dan untuk variabel **kinerja** jumlah indikatornya 5 buah.

IV. RESULTS

1. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi.

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung β untuk variabel Kompetensi (X_1) = 0.000 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan ($=0.05$) atau $0.02 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Motivasi (X_3).

Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Kompetensi (X_1) terhadap variable Motivasi (X_3), secara parsial adalah sebesar 72%. Hal ini berarti variabel Motivasi ditentukan oleh variabel Kompetensi sebesar 72%.



2. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap variable Motivasi.

Dan uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung β untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.03 yang berarti lebih besar ($>$) dari pada tingkat α yang digunakan ($=0.05$) atau $0.03 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (X_3).

Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Motivasi (X_3), secara parsial adalah sebesar 27%. Hal ini berarti variabel Motivasi ditentukan oleh variabel Tim Kerja sebesar 27%.

3. Tidak terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja.

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung β untuk variabel Kompetensi (X_1) = 0.02 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan ($=0.05$) atau $0.02 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial adalah sebesar 12.61%. Hal ini berarti variabel Kinerja tidak ditentukan oleh variabel Kompetensi sebesar 12.61%.

4. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja.

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung β untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.04 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan ($=0.05$) atau $0.04 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y), secara



parsial adalah sebesar 50.21%. Hal ini berarti variabel Kinerja ditentukan oleh variabel Budaya Organisasi sebesar 50.21%.

5. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja.

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung ρ untuk variabel Motivasi (X_3) = 0.000 yang berarti lebih kecil dari pada tingkat α yang digunakan ($=0.05$) atau $0.01 < 0.05$, Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Motivasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial adalah sebesar 7.17%. Hal ini berarti variabel kinerja tidak ditentukan oleh variabel Motivasi sebesar 7.17%.

Dan kesimpulan yang diperoleh dapat dikomparasikan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dan Lima hipotesis yang diajukan, berdasarkan hasil penelitian, seluruh hipotesis null (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_1).

1) Hipotesis pertama

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur, nilai hitung ρ untuk variabel Kompetensi (X_1) = 0.02 atau $0.02 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Motivasi (X_3).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Besar pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran adalah sebesar 72%.

2) Hipotesis kedua

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur, nilai hitung ρ untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.030 atau $0.03 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (X_3).



Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu: "Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi". Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi adalah sebesar 27%

3) Hipotesis ketiga

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur, nilai hitung ρ untuk variabel Kompetensi (X_1) = 0.02 atau $0.02 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : " Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja" pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar 12.61%

4) Hipotesis keempat

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur, nilai hitung ρ untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.02 atau $0.02 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja". Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja adalah sebesar 50.21%.

5) Hipotesis kelima

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur, nilai hitung ρ untuk variabel Motivasi (X_3) = 0.032 atau $0.03 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : " Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja". Besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 7.17%.

V. CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil maka temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :



1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi karyawan di PT. Hibaindo Armada Motor. Temuan ini dapat diartikan bahwa jika kualitas Kompetensi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Motivasi.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi karyawan di PT. Hibaindo Armada Motor. Temuan ini dapat diartikan bahwa kualitas budaya Organisasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Motivasi.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. Hobaindo Armada Motor. Temuan ini dapat diartikan bahwa jika kualitas Kompetensi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
4. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Hibaindo Armada Motor. Temuan ini dapat diartikan bahwa jika kualitas Budaya Organisasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
5. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Hibaindo Armada Motor. Temuan ini dapat diartikan bahwa jika kualitas Motivasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.

Berdasarkan hasil dan temuan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi. Oleh karena itu, jika kualitas Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja karyawan di PT. Hibaindo Armada Motor.

VI. BIBLIOGRAPHY

Chambers, Essential English Dictionary, Edinburgh: Chambers Harap Publishers Ltd., 1995.

Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace, Second Edition. New York: McGraw-Hill Irwin, 2009.

Dessler, Gary, Human Resource Management, Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008



Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, Organizational Behavior, Eighth Edition. New York: Mc Graw-Hill/Irwin Internasional, 2008

Mathis, Robert L. & John H. Jackson, Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006.

Mondy, R. Wayne, Human Resource Management, Tenth Edition, New Jersey: Pearson Prentice-Hill International Edition, 2008

Newstrom, John W., Organizational Behavior , Human Behavior at Work, Thirteenth Edition, New York: McGraw-Hill International, 2011

Noe, Raymond A. et.al., Human Re.;ource Management: Gaining a competitive advantage, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2008

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. Organizational Behavior, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007

Robbins, Stephen P. & Mary Coulter, Manajemen, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Penerbit Erlangga, 2014.

Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian, Cetakan I. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009

Singarimbun, Masri & Sofian Efendi. Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES, 2006

Soekidjo Notoatmodjo, Prof., Dr., Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009

Wibowo, Prof., Dr., SE, M.Phil., Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Lijan Poltak Sinambela, Prof ., Dr ., Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang solid, Jakarta Bumi Aksara 2016

