

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Di Jawa Timur

Joko Suyono¹⁾, Albani Devan Maulana²⁾, Damarsari Ratnasahara Elisabeth³⁾

^{1,2)} Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia

joko.suyono@narotama.ac.id ; albanidevan7@gmail.com

³⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika. damarsariarizona@gmail.com

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

doi: 10.29138/jkis.v3i1.46

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan food and beverage Café di Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. karena itu setiap Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan food and beverage Café di Surabaya yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sedangkan Teknik Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil analisa data tentang uji parsial diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji simultan diperoleh hasil menyatakan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, budaya organisasi, kompetensi, kinerja

1. PENDAHULUAN

Cafe sering menjadi lokasi yang populer untuk berbagi waktu berkualitas dengan keluarga atau teman-teman. Selain menikmati hidangan dan minuman, orang-orang sering mencari kenyamanan lingkungan kafe untuk bersantai, berbincang-bincang dengan teman, atau berbagi waktu bersama keluarga, baik itu untuk merenung sendirian atau untuk nongkrong bersama. Dampak persaingan di dunia F&B telah menyebar secara meluas. Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam bidang dunia Food and Beverage para pelaku usaha perlu memahami karakteristik dari konsep yang menjadi landasan usaha. Maka Dari itu Motivasi kerja, budaya organisasi dan kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Istilah kinerja juga untuk mengukur sejauh mana tingkat produktivitas mereka dan hasil kerja yang mereka capai untuk perusahaan. Motivasi dalam pekerjaan adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja juga mencakup berbagai sumber energi, baik internal maupun eksternal, yang melibatkan usaha yang ditanamkan dalam pekerjaan, tingkat intensitas, dan ketekunan dalam menjalankannya. Memberikan dorongan, sebagai salah satu bentuk motivasi, menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat mencapai hasil sesuai dengan harapan manajemen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nur Adinda et al., 2023) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa di buktikan dengan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan pula untuk Perusahaan. Menurut Pianda, (2018) Motivasi sering diartikan sebagai pembentukan pemahaman tentang tujuan tujuan yang perlu di capai oleh orang orang dengan melakukan kegiatan kegiatan tertentu. Menurut (Choir et al., 2021) Work motivation for employees is also very important since it can encourage and train employees to do high-performance work based on company expectations. Even though the company has great competence employees, if the company cannot properly direct their potential, it is hardly to

achieve the company's goals. Menurut (Nanda Hamidah et al., 2023) Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya

Suatu organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya, dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Manajemen pengetahuan yang efektif pada akhirnya dapat memberikan dukungan yang diperlukan bagi organisasi agar dapat bersaing dengan kompetitor dalam industri yang sama, Hal ini sejalan dengan penelitian (Ratnasari et al., 2020). Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Damarsari Ratnasahara Elisabeth & Joko Suyono, 2023) Budaya organisasi adalah interpretasi bersama dari setiap anggota yang tergabung dalam suatu organisasi, yang terkait dengan keyakinan, nilai-nilai, tradisi, dan pola pikir yang beragam. Hal ini tercermin dalam tindakan mereka saat berupaya mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan fondasi bagi terbentuknya suatu struktur organisasi yang ideal, dengan niat positif untuk kemajuan organisasi. Menurut (Pramudita et al., 2022) An organization in an effort to realize its existence requires effective human resources because an organization without the support of the right employees, both in quality and qualifications as well as in number, there is a tendency that the organization will not be able to maintain its existence, let alone develop in the future

Kompetensi adalah representasi dari kemampuan kerja individu yang mencakup elemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara efektif untuk mencapai kesuksesan organisasi, prestasi kerja, serta kontribusi individu terhadap organisasinya, Hal ini sejalan dengan penelitian (Rosmaini & Hasrudy Tanjung, 2019) Bahwa Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sutrisna et al., 2019) further states that the setting of performance goals is to set goals that are useful not only for performance evaluation at the end of the period but also for managing the work process during that period. Employee performance is a result achieved by workers in their work according to certain criteria that apply to a particular job. Determination of performance goals is useful for compiling the intended target and not only for performance evaluation at the end of the period but also for managing the work process during that period.

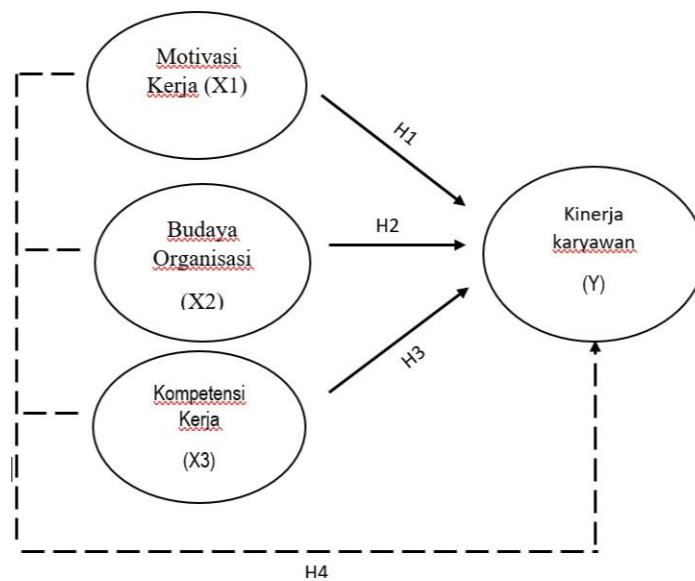
2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut (Mughtar Sapiri Muchlis Ruslan, 2021) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Menurut Fauzia Agustini, (2019) Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Sule. E.T & Saeful Kurniawan, (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Menurut Widyanti, (2019) Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda – beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat – sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara – cara mengatasi masalah – masalah yang ada di lingkungan organisasi.

Menurut Bukit et al ., (2017) Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Kompetensi erat kaitannya dengan profesionalisme seorang pekerja. Profesionalisme ini ditunjukkan oleh keterampilan dan pengetahuan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, kompetensi lebih ditunjukkan oleh sikap kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Nainggolan Zikriatul et al., 2021)

Menurut Moehariono (2010) Kinerja karyawan adalah hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika. Menurut Robbins dalam Budiyanto & Mochklas, (2020) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok



Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis menjadi dasar dari permasalahan dan tujuan penelitian. Hipotesis merupakan hasil sementara yang dijadikan dasar dalam pelaksanaan penelitian. Sesuai dengan variabel – variabel yang di teliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 = Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Cafe di Jawa Timur
- H2 = Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Cafe di Jawa Timur
- H3 = Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Cafe di Jawa Timur
- H4 = Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap karyawan Cafe di Jawa Timur

3. METODE

Metode ini menggunakan metode kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan “pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan dan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka kerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas yang dipertanyakan. Fadilla et al ., (2022),

Jenis Data Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

1. **Data Kuantitatif:** Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.
2. **Data Kualitatif:** Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

Menurut Sugiyono, (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh karyawan Cafe di Jawa Timur yang berjumlah 32 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh menurut (Hafni Sahir, 2022) adalah Sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka peneliti menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan Cafe di Jawa Timur.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner atau angket yang diberikan kepada karyawan Cafe di Jawa Timur. Data yang diperoleh berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar. Kuesioner / angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian, kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini berupa pertanyaan multiple choice (pilihan ganda) yang terdiri dari lima alternatif jawaban sehingga responden dapat memilih jawaban yang sesuai dan peneliti dapat dengan mudah memberikan kode-kode atas jawaban yang di dapatkan Sugiyono, (2018)

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda variabel lingkungan kerja Motivasi Kerja (X), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Sig.	Standardized Coefficients B	Keterangan
(Constant)	14,298	.000		
Motivasi Kerja	-.489	.000	-.622	Signifikan
Budaya Organisasi	.437	.000	.675	Signifikan
Kompetensi Kerja	.122	.171	.126	Signifikan

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 15,131 artinya jika tidak ada pengaruh Variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi & Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 15,131.
2. Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai koefisien -0,519 artinya bahwa setiap terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,519. Dengan asumsi variabel lain tetap (X1).
3. Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai koefisien 0,449 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan variabel Kualitas Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,437. Dengan asumsi variabel lain tetap (X2).
4. Variabel Kompetensi Kerja mempunyai nilai koefisien 0,122 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan variabel Kompetensi Kerja sebesar 0,122 maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,122. Dengan asumsi variabel lain tetap (X3)

Data di atas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yaitu variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan Cafe di Jawa Timur, selanjutnya diikuti dengan variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja.

4.2 Hasil Uji Hipotesis Uji T parsial

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan antar variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t :

1. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata :
 - a. Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05), maka Ho diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).
 - b. Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05), maka Ho ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel Terikat	Syarat Nilai	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,05	.000	Signifikan
Budaya Organisasi	Kinerja Karyawn	0.05	.000	Signifikan
Kompetensi Kerja	Kinerja Karyawan	0.05	.171	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ maka H₀ diterima Hal tersebut berarti variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ maka H₀ diterima Hal tersebut berarti variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai probabilita tidak signifikansi sebesar 0,444

sehingga $0,171 < 0,05$ maka H_0 diterima Hal tersebut berarti variabel Kompetensi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Uji F (Simultan)

Uji F adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Adapun hipotesis Uji F adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel Bebas yakni fasilitas, kualitas pelayanan, dan kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni motivasi belajar mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya secara simultan.

Dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan > taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak sehingga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.
2. Apabila nilai signifikan < taraf signifikan (0,05), maka H_0 diterima sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Vaiabel Bebas	Vaiabel Terikat	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
3	1	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Diolah menggunakan program SPSS Statistik 25

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 sehingga nilai signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$. Yang artinya H_0 diterima dengan kata lain variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Koefisien Determinasi

Suatu model regresi dapat dikatakan semakin tepat atau kuat dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat ketika nilai R^2 tersebut semakin mendekati angka 1. Begitupun sebaliknya apabila nilai R^2 lebih rendah hingga mendekati angka 0 maka model tersebut kurang tepat dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.861	.742	.702

Sumber : Diolah dengan menggunakan program SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R square koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0.742, Selanjutnya digunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD).

$KP = 0,702 \times 100\%$

$KP = 70,2\%$

Keterangan :

$KP = \text{nilai koefisien determinasi } R = 0,702$

Nilai koefisien determinasi (R Square) Sebesar 74,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 70,2%. Sedangkan sisanya 29,8% ($100\% - 74,2\%$) dipengaruhi oleh variabel di luar variabel yang di teliti.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Jawa Timur

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada table 4.10 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan ditunjukkan nilai signifikan X1 sebesar

0,000 dan besaran nilai koefisien $-.519$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan pada hasil penelitian ini variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan Yang artinya jika Motivasi Kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan, dikarenakan kurangnya kebutuhan dan keinginan seseorang untuk menjadi lebih baik sehingga membuat kinerja karyawan menurun bertolak belakang dengan teori (Fauzia 2019) yang mengatakan jika karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan maka karyawan akan betah terhadap aktivitas ditempat kerjanya.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel Motivasi Kerja (X1) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar $(0,000 < 0,050)$ yang artinya. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan. Yang artinya jika Motivasi Kerja seperti berusaha meningkatkan kinerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (ifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung. 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Jawa Timur

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada table 4.15 menunjukkan bahwa budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan ditunjukkan nilai signifikan X1 sebesar 0,000 dan besaran nilai koefisien $.449$ Pada hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki berpengaruh positif dan signifikan. Yang artinya jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga, seperti karyawan yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan meningkat juga, Hal ini sejalan dengan teori (Widiyanti 2019) yang mengatakan jika sebuah organisasi memiliki tujuan bersama maka suatu keinginan akan lebih mudah untuk dicapai

Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel Budaya Organisasi (X2) lebih kecil dan nilai α yaitu sebesar $(0,000 < 0,050)$ yang artinya hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang artinya apabila jika sesama karyawan memiliki tujuan bersama maka akan meningkat dikarenakan memiliki tujuan yang jelas, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Rivai. 2020) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Jawa Timur

Bedasarkan hasil uji regresi linear berganda pada table 4.15 menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan ditunjukkan nilai signifikan X1 sebesar 0,000 dan besaran nilai koefisien $.122$ Pada hasil penelitian ini variabel Kompetensi Kerja (X3) memiliki berpengaruh positif dan signifikan. Yang artinya variabel Kompetensi Kerja mengalami kenaikan dan kinerja karyawan memberikan pengaruh terhadap Y sehingga hipotesis di terima, seperti meningkatkan ketrampilan sehingga kinerja karyawan akan meningkatkan juga, Hal ini sejalan dengan teori Widyaningrum (2019) yang mengatakan Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel Kompetensi Kerja (X3) lebih besar dari nilai α yaitu sebesar $(0,171 < 0,050)$ yang artinya hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel Kompetensi Kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (K.D. Krisnawati dan I.W.Bagia 2021) dengan judul “

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Jawa Timur

Pada hasil penelitian ini bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar ($0,000 < 0,050$) yang artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Memiliki arti bahwa setiap variabel bebas memiliki peran nya masing masing dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan.

5. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa ketika karyawan kurang termotivasi yang terjadi maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menandakan bahwa lingkungan suatu organisasi yang positif akan mempengaruhi Kinerja karyawan. Namun, Kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN*. CV A.A. RIZKY.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Choir, M., Damayanti, E., & Suyono, J. (2021). *The Effect of Work Communication and Work Motivation to Employee Performance at PT. Catur Mitra Sejati Sentosa*. <https://ejournal.worldconference.id/index.php/eko>
- Damarsari Ratnasahara Elisabeth, & Joko Suyono. (2023). *Anteseden Kinerja Karyawan: Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*.
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. <http://penerbitzaini.com>
- Fauzia Agustini, S. M. (2019). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 1–185.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA. www.penerbitbukumurah.com
- Muchtar Sapiri Muchlis Ruslan, H. (2021). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA*.
- Nainggolan Zikriatul, Ulya Neny Kusumadewi, Dini Selasi Rr, Sri Handari Wahyuningsih, & Roy Setiawan. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN IMPLEMENTASIPENERBIT*. CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Nanda Hamidah, Joko Suyono, & Damarsari Ratnasahara Elisabeth. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya*.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru : Kompetensi guru, Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*.
- Pramudita, B., Suyono, J., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2022). *The Influence of Career Development, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Loyalty*. <https://ejournal.worldconference.id/index.php/eko>

- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Rosmaini, & Hasrudy Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E.T, & Saeful Kurniawan. (2019). *Pengantar Manajemen*. Prenadamedia Group.
- Sutrisna, I., Suyono, J., & Alimudin, A. (2019). The Effect of Competency, Organizational Culture, and Motivation on The Performance of Functional Officers of Surabaya Tanjung Perak Customs Office. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 3.
- Widyanti, R. (2019). *PERILAKU ORGANISASI (Teori Dan Konsep)*.