



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI PT. BUNGA INDO SEJAHTERA DENGAN MENGGUNAKAN DIAGRAM JALUR)

**Syaiful Rahim Soenaria¹, Budhi Harsanto², Henny Budhysetia Dewi³,
Nur Fajrina⁴, T. Arief Nugroho⁵, Yusuf Gunawan⁶**

**Doctoral Program of Business Administration
The Philippines Women's University
Email Correspondence 2023t1117@pwu.edu.ph*

ABSTRAK

Kompetensi yang dimiliki oleh PT. Bunga Indo Sejahtera diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga terbentuk budaya organisasi yang kuat, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja pegawai terhadap budaya organisasi di PT. Bunga Indo Sejahtera serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bunga Indo Sejahtera sebanyak 75 orang, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengumpulan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, khususnya analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap budaya organisasi, motivasi berpengaruh terhadap budaya organisasi, namun kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kemampuan, Dorongan, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The competencies exhibited by employees at PT Bunga Indo Sejahtera are anticipated to enhance employee motivation, thereby fostering greater proficiency and motivation, subsequently contributing to the development of a robust organizational culture within PT Bunga Indo Sejahtera and augmenting employee performance. This inquiry seeks to explore the correlation between employee competencies and motivation at PT Bunga Indo Sejahtera with the company's organizational culture and its impact on employee performance. This investigation adopted a case study approach utilizing quantitative methodology. The study population comprised 75 employees of PT Bunga Indo Sejahtera. A saturation sampling strategy was employed, encompassing the entire population as the sample. Data collection involved the dissemination of questionnaires and document analysis. Data analysis was conducted by scrutinizing the collected

data meticulously, drawing conclusions based on identified patterns, utilizing a method known as path analysis. The research findings reveal that both competency and motivation exert influence on organizational culture. However, competency does not significantly impact employee performance, and motivation exhibits no significant effect on employee performance. Furthermore, organizational culture demonstrates a significant influence on employee performance.

Keywords: Ability, Drive, Work Environment, and Employee Effectiveness

PENDAHULUAN

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan pasti memiliki keahlian yang bisa diandalkan. Kemampuan adalah persiapan dan kebutuhan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan ini perlu terus diperbaiki oleh karyawan agar kontribusi mereka terhadap perusahaan di masa depan dapat meningkat. Menurut Spencer dan Spencer dalam (Moeheriono, 2012) kompetensi adalah sifat-sifat yang mendasari seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik atau sifat dasar individu yang berhubungan dengan standar kinerja yang dijadikan acuan, baik di tempat kerja maupun dalam situasi tertentu. Kemampuan adalah dasar untuk menentukan apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukannya. Dalam situasi ini, pekerja harus terus belajar untuk bisa memiliki keterampilan yang diperlukan sesuai dengan pekerjaannya. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan juga harus memiliki karyawan yang baik dan memiliki kemampuan sesuai dengan zaman sekarang. Perusahaan perlu lebih siap dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam memastikan bahwa standar kompetensi yang diperlukan oleh karyawan dapat tercapai. Kondisi ini akan mempercepat berbagai fungsi operasional di perusahaan di masa depan (Yani et al., 2018)

Dari informasi yang ada, terlihat bahwa kemampuan pegawai PT. Bunga Indo Sejahtera belum sepenuhnya mendukung pengembangan sumber daya manusia. Ini disebabkan oleh tingkat pendidikan pegawai yang belum sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan. Selain itu, ada beberapa pegawai PT. Bunga Indo Sejahtera yang belum cocok dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Ini terjadi karena pegawai ditempatkan pada posisi kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka. Contohnya: Pegawai yang lulus dari pendidikan D-III dan S1 Manajemen masih ada untuk menangani keuangan perusahaan. Hasil penelitian tentang pekerjaan dan beban kerja di PT. Bunga Indo Sejahtera menunjukkan bahwa beberapa posisi belum terisi sepenuhnya dan jumlah pegawai di posisi tertentu tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam memberikan layanan. Fenomena itu menunjukkan bahwa kemampuan pegawai PT. Bunga Indo Sejahtera belum optimal dalam mendukung upaya pengembangan sumber daya manusia yang merupakan tugas utama PT. Bunga Indo Sejahtera. Kondisi ini bisa menghambat organisasi mencapai tujuannya karena karyawan yang kurang kompeten di organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja mereka.

Faktor lain yang tak kalah penting selain faktor di atas adalah motivasi. Meningkatkan semangat pegawai perlu dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi adalah method untuk mendorong para pegawai agar mau bekerja dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini ada dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). Jika semua kebutuhan atau keinginan dan harapan terpenuhi, pegawai akan merasa puas, dan jika pegawai merasa puas, kinerjanya akan meningkat. Beberapa hal yang mengaitkan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terutama hadiah. Dalam situasi ini, jika pegawai

merasa senang menerima penghargaan yang mereka rasa layak, mereka bisa bekerja lebih baik. Karyawan di sebuah perusahaan bisa termotivasi dengan memberikan apa yang mereka butuhkan dan inginkan. Walaupun motivasi kerja berbeda dengan mempertimbangkan priority pribadi yang berbeda. Pada dasarnya faktor motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang ada dalam diri sendiri. Faktor luar (ciri-ciri perusahaan) meliputi tempat kerja, upah, situasi kerja, kebijakan perusahaan, dan interaksi kerja seperti penghargaan, promosi, dan tanggung jawab. (Murti & Srimulyani, 2013)

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, motivasi kerja pegawai di PT. Bunga Indo Sejahtera masih rendah. Hal ini terlihat dari menurunnya tingkat kehadiran pegawai. Kebanyakan pegawai masih hadir di kantor, tetapi banyak yang tidak datang tepat waktu, pulang lebih awal, atau tidak berada di tempat kerja saat jam kerja. Jika ini terus berlanjut, kehadiran pegawai bisa menurun secara signifikan. Selain itu semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas utamanya masih kurang. Situasi ini pasti akan merugikan PT. Bunga Indo Sejahtera, karena akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Reyneck (1997) in Liliweri (2014:276) menyatakan bahwa budaya adalah kumpulan dari knowledge, pengalaman, keyakinan, nilai-nilai, tingkah laku, pemahaman, hirarki, agama, tatanan waktu, tanggung jawab, hubungan yang specific dan pemikiran yang bisa di terima dari satu kelompok dan dapat di teruskan ke kelompok berikutnya. Budaya akan menunjukkan peraturan yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya perusahaan memungkinkan perubahan karena dapat menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku. Aturan di buat berbeda beda untuk kemudian dapat diterima dan diikuti, dan kemudian di teruskan ke generasi berikutnya. Suatu organisasi dianggap perlu mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Jika organisasi memiliki budaya yang kuat dan anggotanya mampu menerapkannya dengan baik, maka aktivitas organisasi akan berjalan lancar. Kultur organisasi yang kuat tidak akan berjalan dengan lancar, jadi perlu penyesuaian di dalamnya. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan memengaruhi cara karyawan bertindak dan seberapa efektif mereka bekerja. Karyawan akan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan. Budaya perusahaan juga akan membentuk sikap karyawan dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Membangun hubungan akrab di antara anggota organisasi juga membantu meningkatkan kinerja yang baik. Kedekatan itu berkembang karena orang atau kelompok merasa nyaman dengan anggota organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana yang ramah untuk mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis. (Kusuma and colleagues, 2016).

Selanjutnya, kinerja karyawan adalah cara untuk melihat sejauh mana orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Kemampuan orang-orang yang bekerja dengan baik sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai hasil terbaik, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terarah melalui kebijakan yang dapat memenuhi kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, karyawan akan bekerja dengan baik jika mereka sadar dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai individu. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Satu hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Sehubungan dengan penjelasan sebelumnya bahwa kompetensi yang kurang, motivasi dan budaya perusahaan di PT. Bunga Indo Sejahtera adalah penyebab kurang optimalnya performa karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Ini diukur dari program kerja tahunan

dan aktifitas PT. Bunga Indo Sejahtera, Dimana beberapa target tidak tercapai di akhir tahun. Ini bisa dilihat di tabel berikut:

Tabel 1. Rencana dan Realisasi Program Kerja Pada PT. Bunga Indo Sejahtera Tahun 2021 Dan 2022

No	Tahun	Jumlah Kegiatan	Realisasi Kegiatan		Tidak Terealisasi	
			Jml	%	Jml	%
1	2021	55	42	76.36	13	23.64
2	2022	58	43	74.14	15	25.86
Total		113	85	150.50	28	49.50
Rata-rata		57	43	75.25	14	24.75

Sumber : HRD PT. Bunga Indo Sejahtera

Tabel di atas menunjukkan bahwa masih ada kegiatan yang belum dilaksanakan sesuai target. Rencana kerja untuk tahun 2021 dapat dilaksanakan sebanyak 76,36% atau 42 dari 55 kegiatan yang direncanakan. Sementara itu, pada tahun 2010 hanya 25,86% atau 15 dari 58 kegiatan yang direncanakan yang tidak dapat dilaksanakan. Program kegiatan tidak bisa dilaksanakan sesuai jadwal karena pegawai kurang pendidikan dan kurang motivasi. Berdasarkan penjelasan tentang perbedaan di lapangan (masalah penelitian) dan perbedaan hasil penelitian (kesenjangan penelitian) di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh, kemampuan, dan motivasi terhadap budaya organisasi serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja pegawai PT. Bunga Indo Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan guna mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan adanya variabel mediasi (intervening). Objek penelitian meliputi kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai, dengan subjek penelitian adalah PT. Bunga Indo Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 75 karyawan tetap. Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yakni kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Menurut David Mc. Clelland seperti yang dikutip dalam Sedarmayanti (2011), "kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja."

Menurut Moeheriono (2012), terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu:

1. Task skills
2. Task management skills
3. Contingency management skills
4. Job role environment skills
5. Transfer skills

Variabel kedua, motivasi, menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999), merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a. Fisiologis
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi Diri

Variabel ketiga, budaya organisasi, didefinisikan oleh Schein (1985) dalam Riani (2011:6) sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dijelaskan oleh Tika (2012:51), salah satu cara mempererat keakraban dalam organisasi adalah dengan membentuk kerjasama (teamwork) untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kemampuan kerjasama tim dan individu juga dipengaruhi oleh suasana keakraban yang tercipta pada lingkungan kerja tersebut. Asas integritas, kepercayaan, dan keyakinan timbul dari tindakan atasan yang memiliki integritas, seperti jujur, bertanggung jawab, konsisten, adil, dan mampu (Sutrisno, 2013:19). Organisasi yang berintegritas akan memperoleh kepercayaan dan sinergi dengan eksternal dan internal perusahaan modern di era globalisasi saat ini.

Variabel keempat, kinerja, menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mulyadi (2015), adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Personal factor
2. Leadership factor
3. Team factors
4. System factors
5. Contextual/situational factors

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dalam bentuk pertanyaan positif, dengan skor 1 sampai 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bagaimana item-item dari 4 variabel, yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) didistribusikan kepada 75 pegawai PT Bunga Indo Sejahtera yang menjadi responden.

Tabel 2.

Pertanyaan	Sebaran Skor										Mean	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X11	0	0.00	26	23.64	7	6.36	71	29.69	6	5.45	3.52	
X12	6	5.45	28	25.45	7	6.36	63	32.81	6	5.45	3.32	
X13	4	3.64	31	28.18	4	3.64	65	46.09	6	5.45	3.35	
X14	0	0.00	29	26.36	4	3.64	69	25.78	8	7.27	3.51	
X15	0	0.00	23	20.91	10	9.09	71	28.91	6	5.45	3.55	
X16	0	0.00	27	24.55	8	7.27	73	33.59	2	1.82	3.45	
X17	4	3.64	21	19.09	8	7.27	75	33.59	2	1.82	3.45	
X18	6	5.45	23	20.91	8	7.27	71	38.28	2	1.82	3.36	
X19	0	0.00	33	30.00	6	5.45	67	36.72	4	3.64	3.38	
X110	2	1.82	31	28.18	6	5.45	67	33.59	4	3.64	3.36	

X111	0	0.00	31	28.18	6	5.45	67	31.25	6	5.45	3.44
Kompetensi											3.43

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X₁)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 tentang ringkasan pendapat responden mengenai kemampuan, didapat informasi bahwa rata-rata pendapat kemampuan adalah 3,43 yang dianggap baik karena berada di antara 3,4-4,2. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan PT. Bunga Indo Sejahtera tergolong baik.

Tabel 3

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₂)

Pertanyaan	Sebaran Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X21	0	0.00	32	29.09	2	1.82	66	29.69	10	9.09	3.49
X22	0	0.00	29	26.36	0	0.00	73	32.81	8	7.27	3.55
X23	2	1.82	31	28.18	2	1.82	67	46.09	8	7.27	3.44
X24	4	3.64	24	21.82	2	1.82	74	25.78	6	5.45	3.49
X25	2	1.82	32	29.09	4	3.64	60	28.91	12	10.91	3.44
X26	2	1.82	24	21.82	0	0.00	78	33.59	6	5.45	3.56
X27	2	1.82	26	23.64	8	7.27	66	33.59	8	7.27	3.47
X28	2	1.82	35	31.82	2	1.82	61	38.28	10	9.09	3.38
X29	0	0.00	32	29.09	10	9.09	64	36.72	4	3.64	3.36
X210	2	1.82	30	27.27	6	5.45	64	33.59	8	7.27	3.42
X211	6	5.45	19	17.27	8	7.27	69	31.25	8	7.27	3.49
X212	0	0.00	32	29.09	2	1.82	66	31.25	10	9.09	3.49
X213	0	0.00	29	26.36	0	0.00	73	31.25	8	7.27	3.55
X214	2	1.82	31	28.18	2	1.82	67	31.25	8	7.27	3.44
X215	4	3.64	24	21.82	2	1.82	74	31.25	6	5.45	3.49
X216	2	1.82	32	29.09	4	3.64	60	31.25	12	10.91	3.44
X217	2	1.82	24	21.82	0	0.00	78	31.25	6	5.45	3.56
X218	2	1.82	26	23.64	8	7.27	66	31.25	8	7.27	3.47
X219	2	1.82	35	31.82	2	1.82	61	31.25	10	9.09	3.38
X220	0	0.00	32	29.09	10	9.09	64	31.25	4	3.64	3.36
X221	2	1.82	30	27.27	6	5.45	64	31.25	8	7.27	3.42
X222	6	5.45	19	17.27	8	7.27	69	31.25	8	7.27	3.49
Motivasi											3.46

Sumber : Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 tentang ringkasan pendapat peserta terhadap faktor Motivasi, didapat informasi bahwa rata-rata pendapat faktor motivasi adalah 3,46 yang termasuk dalam kategori baik karena berada di rentang 3,4-4,2. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan PT. Bunga Indo Sejahtera termasuk dalam kategori yang bagus.

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (Z)

Pertanyaan	Sebaran Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1	2	1.82	25	22.73	0	0.00	77	29.69	6	5.45	3.55
Z2	2	1.82	24	21.82	6	5.45	76	32.81	2	1.82	3.47
Z3	6	5.45	22	20.00	0	0.00	80	46.09	2	1.82	3.45
Z4	6	5.45	18	16.36	0	0.00	78	25.78	6	5.45	3.49
Z5	6	5.45	25	22.73	4	3.64	71	28.91	4	3.64	3.38
Z6	2	1.82	24	21.82	0	0.00	76	33.59	8	7.27	3.58
Z7	2	1.82	27	24.55	0	0.00	73	33.59	8	7.27	3.53
Z8	4	3.64	22	20.00	4	3.64	74	38.28	6	5.45	3.51
Z9	6	5.45	24	21.82	2	1.82	72	36.72	6	5.45	3.44
Z10	0	0.00	28	25.45	2	1.82	78	33.59	2	1.82	3.49
Z11	2	1.82	28	25.45	2	1.82	74	31.25	4	3.64	3.45
Z12	10	9.09	22	20.00	2	1.82	74	31.25	2	1.82	3.33
Z13	4	3.64	34	30.91	0	0.00	61	31.25	11	10.00	3.37
Z14	0	0.00	18	16.36	2	1.82	86	31.25	4	3.64	3.69
Z15	2	1.82	16	14.55	0	0.00	90	31.25	2	1.82	3.67
Budaya Organisasi											3.49

Sumber : Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 tentang ringkasan pendapat orang yang diwawancarai tentang Budaya Organisasi, didapat informasi bahwa rata-rata pendapat tentang Budaya Organisasi adalah 3,49 yang dianggap baik karena berada di antara 3,4-4,2. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi PT. Bunga Indo Sejahtera berada dalam kategori baik.

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

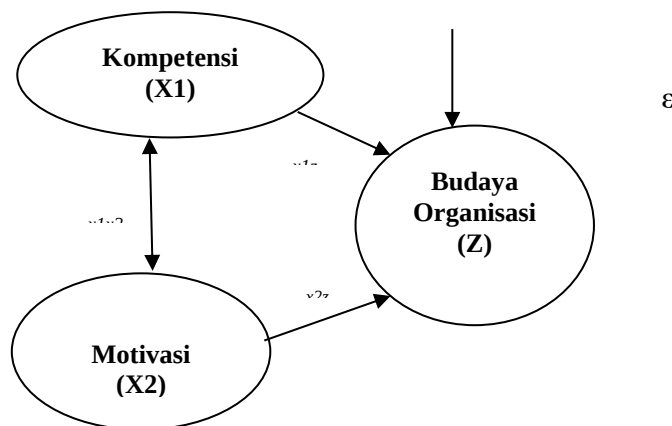
Pertanyaan	Sebaran Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	0	0.00	30	27.27	12	10.91	66	29.69	2	1.82	3.36
Y2	2	1.82	24	21.82	14	12.73	66	32.81	4	3.64	3.42
Y3	6	5.45	22	20.00	8	7.27	72	46.09	2	1.82	3.38
Y4	2	1.82	24	21.82	8	7.27	74	25.78	2	1.82	3.45

Y5	5	4.55	26	23.64	8	7.27	69	28.91	2	1.82	3.34
Y6	0	0.00	28	25.45	10	9.09	70	33.59	2	1.82	3.42
Y7	2	1.82	24	21.82	14	12.73	64	33.59	6	5.45	3.44
Y8	0	0.00	29	26.36	10	9.09	67	38.28	4	3.64	3.42
Y9	2	1.82	28	25.45	10	9.09	62	36.72	8	7.27	3.42
Y10	2	1.82	26	23.64	8	7.27	72	33.59	2	1.82	3.42
Y11	4	3.64	22	20.00	12	10.91	70	31.25	2	1.82	3.40
Y12	4	3.64	22	20.00	10	9.09	72	31.25	2	1.82	3.42
Y13	2	1.82	22	20.00	12	10.91	72	31.25	2	1.82	3.45
Y14	2	1.82	26	23.64	8	7.27	68	31.25	6	5.45	3.45
Y15	2	1.82	32	29.09	6	5.45	66	31.25	4	3.64	3.35
Kinerja Pegawai											3.41

Sumber : Data Yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 tentang ringkasan pendapat responden mengenai Kinerja Pegawai, didapatkan informasi bahwa rata-rata pendapat mengenai Kinerja Pegawai adalah 3,41 yang termasuk dalam kategori baik karena berada di antara 3,4-4,2. jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PT. Bunga Indo Sejahtera tergolong baik.

Struktur model yang menggambarkan Pengaruh Kompetensi Pegawai (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Budaya Organisasi (Z) terlihat pada gambar di bawah ini:



Dalam struktur yang sudah ditentukan, nilai koefisien memiliki besaran seperti berikut:
a. Perhitungan Hubungan Antara Variabel X1, X2 dan Z dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment untuk melihat besaran ubungan antara variable independent. Analisis korelasi menggunakan software SPSS 17 dan perhitungan seperti terlihat pada table 6.

Tabel 6. Korelasi Antar Variabel

		Kompetensi_X1	Kepemimpinan_X2	Motivasi_Kerja_Z
Kompetensi_X1	Pearson Correlation	1	.493**	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	75	75	75
Kepemimpinan_X2	Pearson Correlation	.493**	1	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Motivasi_Kerja_Z	Pearson Correlation	.558**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS versi 17, 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1) dengan Motivasi (X2) didapat nilai sebesar 0,493, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi) mempunyai tingkat hubungan yang cukup/edang. Korelasi antara X1 dan X2 penting karena nilai signifikansinya (0.000) kurang dari 0.05. Hubungan antara kemampuan (X1) dengan budaya organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0,558, sehingga jika dilihat dari tabel interpretasi nilai r (korelasi) menunjukkan tingkat hubungan yang cukup/edang. Korelasi antara X1 dan Z penting karena nilai signifikansinya (0.000) lebih kecil dari 0.05. Pernyataan di atas berarti jika kemampuan meningkat satu tingkat, maka budaya organisasi juga meningkat sebesar 0,558.

Hubungan antara motivasi (X2) dan budaya organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0,489. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r (korelasi), hubungan tersebut dianggap cukup/edang. Korelasi antara X2 dan Z signifikan karena nilai signifikansinya (0.000) lebih kecil dari 0.05. Pernyataan di atas berarti jika motivasi naik satu tingkat, maka budaya organisasi juga meningkat sebesar 0,489.

b. Perhitungan koefisien Jalur Variabel X1 dan X2 terhadap Z

Perhitungan koefisien jalur untuk variabel X1 dan X2 terhadap Z dilakukan using SPSS 17, dan hasilnya terdapat dalam tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Jalur X1 dan X2 Terhadap Z

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.651	.105		-6.207	.000
	Kompetensi_X1	.008	.002	.419	3.905	.000
	Kepemimpinan_X2	.005	.002	.282	2.626	.011

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Z

Sumber: Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS versi 17, 2024

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi (X1) dan budaya organisasi (Z) memiliki koefisien jalur sebesar 0,419. Koefisien hubungan antara motivasi (X2) dan budaya organisasi (Z) adalah 0,282. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh besar terhadap budaya organisasi daripada motivasi.

c. Perhitungan Koefisien Determinasi dan Epsilon

Setelah nilai koefisien jalur didapat, kita bisa menghitung pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Z), yang juga disebut koefisien determinasi, dengan mengalikan koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel penyebab dan variabel hasil. Hasil SPSS dapat terlihat pada table berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Z

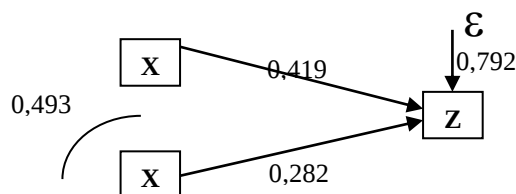
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.355	.1577078

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_X2, Kompetensi_X1

Sumber:Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS versi 17, 2024

Dari tabel di atas bisa terlihat bahwa pengaruh dari kompetensi (X1) dan motivasi (X2) bersama-sama terhadap budaya organisasi (Y) sebesar 0,372 atau 37,2%. Sementara itu, besaran koefisien jalur untuk faktor yang tidak spesifik adalah 0.7924, atau sama dengan 62.8%. Sedangkan besaran koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah $P_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,372} = 0,7924$ atau $(0,7924 \times 100\% = 62,8\%)$. Berdasarkan dugaan penelitian pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel penghubung (Z) secara lengkap terlihat dalam gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2. Model Analisis Jalur X1 dan X2 Terhadap Z



d. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1). Pengaruh Kemampuan Terhadap Budaya Organisasi Karyawan
Pentingnya kemampuan terhadap budaya perusahaan, bisa dilihat pada informasi berikut:
Pengaruh X1 pada Z:
Pengaruh X1 terhadap Z langsung = $P_{zx1} \cdot 100\% = 17.58\%$
Pengaruh X1 pada Z melalui X2 = $P_{zx1} \cdot r_{x1x2} \cdot P_{zx2} \cdot 100\% = 5.83\%$
Total Influence = 23.41%

Dari informasi di atas, terlihat bahwa pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap budaya organisasi (Z) adalah 23,41% dan pengaruh tidak langsung kompetensi (X1) terhadap budaya organisasi (Z) melalui motivasi (X2) adalah 5,83%. Pengaruh baik langsung maupun tidak langsung kompetensi terhadap budaya organisasi adalah 23,41%. Ini berarti jika karyawan memiliki keterampilan yang lebih baik, budaya kerja di PT juga akan semakin baik.

2). Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi
Pentingnya motivasi terhadap budaya organisasi, bisa dilihat dari informasi berikut:
Pengaruh X2 pada Z:
Pengaruh X terhadap Z langsung = $P_{zx2} \cdot 100\% = 7.95\%$
Pengaruh X2 pada Z melalui X1 adalah $P_{zx1} \cdot r_{x1x2} \cdot P_{zx2} \cdot 100\% = 5.83\%$
Total Influence = 13.78%

Dari informasi di atas, terlihat bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh langsung sebesar

7,95% terhadap budaya organisasi (Z) dan pengaruh tidak langsung motivasi (X2) terhadap budaya organisasi (Z) melalui kompetensi (X1) adalah 5,83%. Pengaruh motivasi (X2) terhadap budaya organisasi (Z) adalah 13,78%, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini berarti jika motivasi semakin baik, budaya kerja di PT juga akan semakin baik.

Selanjutnya untuk informasi lebih detail, pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X1, X2, dan variabel lain terhadap variabel Z beserta persentasenya di tabel 9.

Tabel 9. Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Z

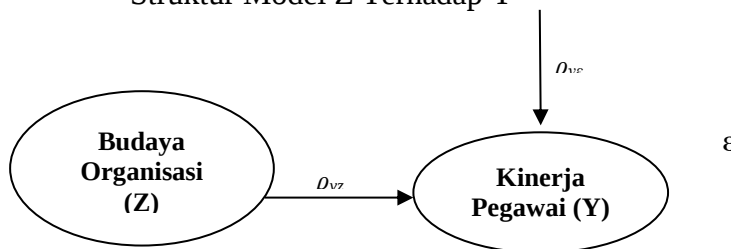
Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung (melalui)		Total
			X1	X2	
X1	0.419	17.58	-	5.83	23.41
X2	0.282	7.95	5.83	-	13.78
Total Pengaruh					37.2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (yang diolah kembali), 2024

Hasil pengujian bersama menunjukkan bahwa kemampuan (X1) dan dorongan (X2) bersama-sama memengaruhi budaya perusahaan (Z) sebesar 37,2%. Sisanya, 62,8% budaya perusahaan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Struktur Model Z Terhadap Y



a. Perhitungan Nilai Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, koefisien motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut: Dalam struktur yang telah didefinisikan besarnya nilai koefisien adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Jalur Variabel Z terhadap Y

Correlations		
Motivasi_Kerja_Z	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.696**
	N	75
Kinerja_Pegawai_Y	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS versi 17, 2024

Dari perhitungan di atas dapat terlihat bahwa nilai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai PT. Indo Sejahtera flower is 0.696. Nilai koefisien korelasi ini menunjukkan pengaruh yang sedang jika dibandingkan dengan tabel kritis kriteria Guilford (Jalaludin Rakhmat, 1993: 29). Kebudayaan perusahaan berpengaruh baik pada kinerja

karyawan PT. Bunga Indo Sejahtera berarti jika budaya kerja di perusahaan semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik juga.

b. Besar Pengaruh Variabel Z Terhadap Y

Jika kita anggap budaya organisasi dapat menjelaskan perubahan kinerja pegawai, maka kita bisa mengetahui seberapa besar persentase perubahan kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (Z). Berdasarkan perhitungan SPSS, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Z terhadap Y.

Tabel 11. Besar Pengaruh Variabel Z terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.477	13.96102

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Z

Sumber: Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS versi 17, 2024

Dari hasil perhitungan SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 48,4%, sementara pengaruh variabel lainnya dihitung dengan rumus tertentu.

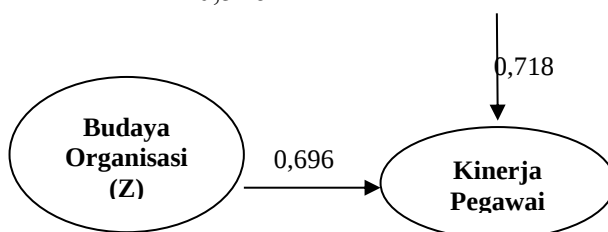
$$P_{Z\epsilon 3} = \sqrt{1 - \rho_{ZY}^2}$$

Telah diketahui bahwa nilai $R = \rho_{ZY} = 0,696$ maka $P_{Z\epsilon 3}$ dapat dihitung.

$$\begin{aligned} P_{Z\epsilon 3} &= \sqrt{1 - 0,696^2} \\ &= 0,718 \end{aligned}$$

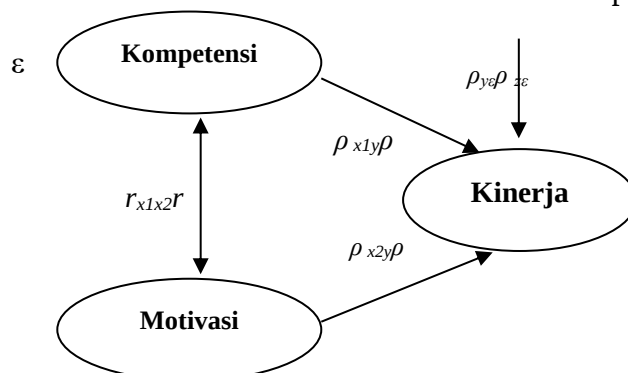
Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lain selain motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $1 - 0,484 = 0,516$ atau 51,6%. Dari hasil perhitungan analisis hubungan antara Y dan Z, informasinya ditampilkan secara lengkap dalam gambar 4.4 di bawah ini:

Gambar 4. 4. Model Analisis Jalur Z Terhadap Y
 $\epsilon 2 = 0,516$



3. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Struktur modelnya seperti gambar 5.

Gambar 5. Struktur Model X1 dan X2 Terhadap Y



Dalam struktur yang telah didefinisikan besarnya nilai koefisien adalah sebagai berikut:

a. Perhitungan Matrik Korelasi Untuk Variabel X1, X2 dan Y

Perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara beberapa variabel independent yang diteliti dalam penelitian ini. Perhitungan analisis korelasi dengan mengoperasikan program SPSS 17

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1) dengan motivasi (X2) didapat nilai sebesar 0,493, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi) mempunyai tingkat hubungan yang cukup/sedang. Korelasi X1 dengan X2 signifikan karena angka signifikansi (0.000) lebih kecil daripada 0.05.

Hubungan antara variabel kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) didapat nilai sebesar 0,642, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi) mempunyai tingkat hubungan yang cukup/sedang. Korelasi X1 dengan Y signifikan karena angka signifikansi (0.000) lebih kecil daripada 0.05. Pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa jika kompetensi naik satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,642.

Hubungan antara variabel motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) didapat nilai sebesar 0,590, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi) mempunyai tingkat hubungan yang cukup/sedang. Korelasi X2 dengan Y signifikan karena angka signifikansi (0.000) lebih kecil daripada 0.05. Pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa jika motivasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,590.

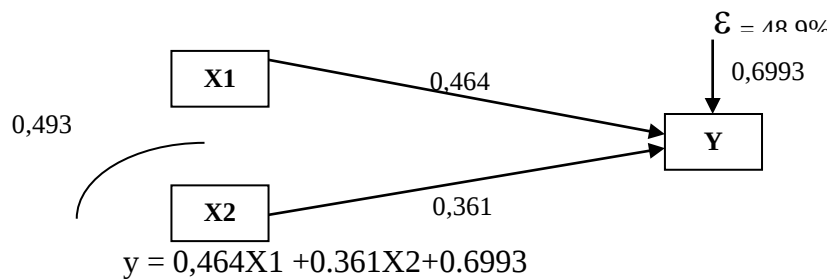
b. Perhitungan Koefisien Jalur Untuk Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

Perhitungan besarnya koefisien jalur untuk variabel X1 dan X2 terhadap Y menggunakan SPSS 17. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan (X1) terhadap eksekusi pekerja (Y) adalah sebesar 0,464. Koefisien hubungan antara inspirasi (X2) dengan eksekusi representatif (Y) sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa kapasitas mempengaruhi eksekusi representatif dibandingkan inspirasi terhadap eksekusi pekerja.

c. Perhitungan Koefisien Determinasi dan Epsilon

Untuk mendapatkan koefisien penghargaan, dilakukan dengan menghitung pengaruh kemampuan (X1) dan inspirasi (X2) secara bersama-sama terhadap eksekusi pekerja (Y), yang juga dikenal sebagai koefisien jaminan, dengan mereplikasi metode koefisien melalui matriks hubungan antara faktor penyebab dan faktor dampak. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa pengaruh bersama-sama dari kemampuan (X1) dan inspirasi (X2) terhadap eksekusi representatif (Y) adalah sebesar 0,511 atau 51,1%. Sementara itu, koefisien magnitudo untuk variabel samar lainnya adalah 0,6993, setara dengan 48,9%. Berdasarkan klaim eksploratif, dampak dari faktor otonom (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara keseluruhan digambarkan pada Gambar 6 di bawah ini:

Gambar 6. Model Analisis Jalur X1 dan X2 Terhadap Y



d. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1). Dampak Kapasitas terhadap Eksekusi Perwakilan Arti penting kapasitas perwakilan dalam pamerannya dapat dilihat pada data terlampir:

Dampak X1 terhadap Y:

Dampak X1 terhadap Y bersifat langsung = P_{yx1} . $P_{yx1} \cdot 100\% = 21.50\%$

Dampak X1 pada Y sampai X2 = $P_{yx1} \cdot r_{x1x2}$. $P_{yx1} \cdot 100\% = 8.26\%$

Hasil keseluruhan = 29.76%. Dari data di atas dapat dilihat dengan baik bahwa dampak langsung skill (X1) terhadap eksekusi pekerja (Y) sebesar 29.76% dan dampak menyimpang dari kemampuan (X1) pada pelaksanaan representatif (Y) melalui inspirasi (X2) sebesar 8,26%. Dampak langsung dan tidak langsung dari kapasitas (X1) terhadap eksekusi pekerja (Y) sebesar 29,76%. Artinya jika kapasitas pekerja meningkat maka kinerja representatif di PT juga akan meningkat.

2). Dampak Consolation terhadap Eksekusi Pekerja

Pentingnya inspirasi terhadap eksekusi representatif dapat dilihat dari data terlampir:

Dampak X2 terhadap Y:

Dampak X terhadap Y bersifat langsung = P_{yx2} . $P_{yx2} \cdot 100\% = 13.04\%$

Dampak X2 terhadap Y sampai X1 = $P_{yx1} \cdot r_{x1x2}$. $P_{yx2} \cdot 100\% = 8.26\%$

All out Impact = 21.30%

Dari data di atas terlihat jelas bahwa inspirasi (X2) berpengaruh besar terhadap eksekusi pekerja (Y) dan 8.26% dampak backhand terhadap eksekusi representatif (Y) melalui kemampuan (X1). Dampak langsung dan tidak langsung dari inspirasi terhadap eksekusi representatif adalah 21,30%. Artinya dengan asumsi inspirasi semakin tinggi maka kinerja pekerja di PT juga akan semakin baik. Kemudian, untuk data yang lebih pasti, dapat dilihat dampak keseluruhan faktor X1, X2, dan faktor-faktor lain terhadap faktor Y beserta tarifnya pada tabel 4. Tabel 12 Dampak Faktor X1 dan X2 terhadap Y Dampak dari pengujian bersama menunjukkan bahwa kapasitas (X1) dan inspirasi (X2) bersama-sama berdampak pada eksekusi pekerja (Y) sebesar 51,1%. Sisanya sebesar 48,9% dari eksekusi representatif dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak diselidiki. Mengingat cara estimasi pemeriksaan sudah masuk akal, maka konstruksi umum model cara penyelidikan dapat dilihat pada gambar berikut:

Selanjutnya untuk lebih rinci dapat ketahui total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X1, X2 dan variabel lain terhadap variabel Y serta persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y

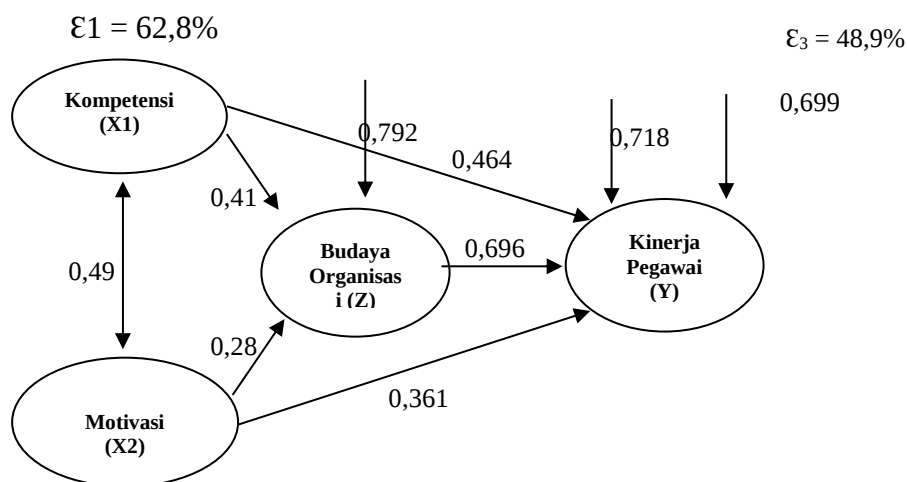
Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (melalui) (%)		Total (%)
			X1	X2	
X1	0.464	21.50	-	8.26	29.76
X2	0.361	13.04	8.26	-	21.30
Total Pengaruh					51,1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (yang diolah kembali), 2024

Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompetensi (X1) serta Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dengan besarnya pengaruh yaitu 51,1%. dan sisanya 48,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka struktur model analisis jalur secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 7. Hasil Model Analisis Jalur X1 dan X2 Terhadap Z Serta Dampaknya Terhadap Y



KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (Z) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari nilai alpha 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Budaya Organisasi.
2. Motivasi (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (Z) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 juga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi.
3. Namun, Kompetensi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,456, yang lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sehingga, hipotesis H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

4. Begitu juga dengan Motivasi (X2), yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,067, yang lebih besar dari nilai alpha 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1 juga ditolak. Ini menandakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai.
5. Namun, Budaya Organisasi (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari nilai alpha 0,05. Maka, hipotesis H0 diterima. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Kompetensi (X1) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari nilai alpha 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi.
7. Demikian pula, Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari nilai alpha 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1 juga diterima. Ini menandakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). In Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 31, Issue 1).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL PEMEDIASI KEPUASAAN KERJA PADA PDAM KOTA MADIUN. In JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (Vol. 1, Issue 1).
- Yani, E., Program, P., Manajemen, S., Akademi, P., Keuangan, M., & Jakarta, B. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. In Widya Cipta: Vol. II (Issue 1).