




THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND WORK CULTURE ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ERAGUNA BUMI NUSA JAMBI BRANCH

Sigit Eko Yuwono¹

¹ Universitas Mitra Bangsa, Jakarta 12530
sigitekoyuwono@umiba.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Articles History: Accepted tgl. 13/11/2025 Repaired tgl. 23/11/2025 Approved tgl. 23/11/2025 Available online tgl. 23/11/2025 ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	Effective utilization of human resources is key to organizational sustainability. This study examines the HR development strategy at PT. Eraguna Bumi Nusa, Jambi City Branch, to improve employee performance through increased competency and work culture mediated by work motivation. The analysis uses an HR management framework with a cross-sectional approach to 36 respondents through a multilevel regression test. The method used in this study uses a quantitative method with statistical calculation techniques. The results show that competency and work culture have a positive and significant effect on work motivation, which in turn improves employee performance.
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.536	
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan organisasi memiliki pegawai yang tepat, kompeten, dan mampu mendukung pencapaian tujuan secara efektif. Menurut Gibson *et.al* (2017), Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kompetensi, budaya kerja, serta motivasi pegawainya. Motivasi menjadi faktor penentu semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas pegawai, namun pada banyak perusahaan

motivasi kerja masih sering rendah karena kurangnya pengembangan kompetensi dan budaya kerja yang kondusif. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, sedangkan budaya kerja menjadi pedoman nilai dan perilaku dalam organisasi. Kedua faktor ini secara langsung dapat membentuk motivasi kerja yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya kerja

terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada PT. Eraguna Bumi Nusa (EBN) Cabang Kota Jambi.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Pegawai

Menurut Waraich dan Bhardwaj (2018), kompetensi merupakan suatu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude) yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang/ standar tertentu yang tercermin dalam konteks pekerjaan yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Weiner (2019: h.225) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Budaya Organisasi

budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai Bersama yang menjadi karakteristik inti tentang cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Hadijaya et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik perhitungan statistik. Metode kuantitatif disebut juga metode discovery karena dapat menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan

teknologi baru (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Teknik analisis data meliputi beberapa pengujian berupa uji pemilihan model, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas yang bertujuan untuk memeriksa ketepatan model agar tidak bias dan efisien, uji statistik deskriptif, analisis regresi data panel, uji hipotesis dan uji R² atau explanatory power.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi moderasi/ mediasi melalui metode analisis regresi berjenjang (hierarchical regression analysis), hal ini dikarenakan penelitian ini menggunakan variabel moderating/ intervening yaitu motivasi yang dipengaruhi oleh kompetensi dan budaya kerja disamping fungsinya sebagai variabel penentu (determinan) yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebelum dilakukan hierarchical regression analysis, terlebih dahulu harus dilakukan beberapa uji seperti analisis statistik deskriptif dan analisis statistik verifikatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data Variabel Kompetensi.

Tabel 5 Kuisisioner Tentang Kompetensi

Pertanyaan Nomor	STS (orang)	TS (orang)	RR (orang)	S (orang)	SS (orang)	Skor	Pct. (%)
1	5	7	7	9	8	116	64,4
2	3	7	9	10	7	131	72,7
3	5	5	9	9	8	118	65,5
4	5	7	8	8	8	103	57,2
5	3	7	8	9	9	122	67,7
6	-	6	9	11	10	133	83,3
7	7	9	9	9	2	108	60,0
8	4	7	7	11	7	118	65,5
9	4	9	11	8	4	107	59,4
10	5	7	10	9	5	105	58,1
11	2	7	11	10	6	119	66,1
12	4	7	9	9	7	116	64,4
13	2	8	11	11	4	115	63,8
14	5	9	9	8	5	107	59,4
15	4	7	8	8	9	119	66,1
16	6	7	9	10	4	107	59,4
17	-	8	8	9	11	131	72,7
18	7	9	13	5	2	114	63,3
19	4	8	8	8	8	116	64,4
20	2	6	8	10	10	128	71,1
Total	76	147	182	181	134	2.310	64,1

Berdasarkan output data pada Tabel rekap nilai jawaban 20 item kuisioner mengenai variabel kompetensi yang direspon oleh 36 orang pegawai Bagian Operasional PT. EBN Cabang Kota Jambi bahwa skor nilai yang dicapai adalah 2.310 dari nilai maksimum 3.600 atau 64,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai Bagian Operasional di perusahaan tersebut masuk dalam kategori *tinggi* (61-80). Dari survey tersebut diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan secara internal dan eksternal masih dirasakan kurang, namun hal itu ditutupi oleh pimpinan dengan senantiasa memberikan arahan/petunjuk kerja kepada pegawai pada setiap penugasan.

Data Variabel Budaya Kerja

Tabel 7 Kuisioner Tentang Budaya Kerja

Pertanyaan Nomor	STS (orang)	TS (orang)	RR (orang)	S (orang)	SS (orang)	Skor	Pct. (%)
1	3	8	7	9	9	121	67,2
2	5	7	9	8	7	112	57,2
3	2	5	9	11	9	128	71,1
4	2	7	8	8	8	112	57,2
5	1	9	10	10	6	119	66,1
6	2	5	9	10	10	129	71,6
7	7	9	9	9	2	108	60,0
8	4	7	7	11	7	118	65,5
9	2	8	11	11	4	115	63,8
10	5	7	10	9	5	105	58,1
11	2	7	11	10	6	119	66,1
12	4	7	9	9	7	116	64,4
13	8	10	8	6	4	86	47,7
14	2	9	9	8	8	119	66,1
15	2	8	10	9	9	129	71,6
16	9	8	9	6	4	95	52,7
17	-	8	8	9	11	131	72,7
18	7	9	13	5	2	114	63,3
19	4	8	8	8	8	116	64,4
20	-	5	10	10	11	135	75,0
Total	71	151	184	176	138	2.319	64,4

Mengenai budaya kerja di PT. EBN pada Tabel 7 menunjukkan bahwa kondisi budaya kerja di perusahaan tersebut sedikit lebih baik dibandingkan kondisi kompetensi pegawainya. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan nilai skor kuisioner tentang budaya kerja adalah 2.319 atau 64,4% dan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kompetensi.

Walaupun kedua-duanya berada pada kategori 'tinggi' namun untuk kondisi budaya kerja masih terdapat beberapa aspek yang perlu dibenahi dalam upaya meningkatkan kondisi budaya kerja di perusahaan tersebut agar lebih baik lagi.

Berdasarkan pelacakan hasil kuisioner ditemukan bahwa interaksi dan komunikasi antar lini pegawai tidak begitu intens dan lancar baik secara verbal maupun non-verbal. Budaya kerja yang bersifat individualistik menjadi penyebab tidak terbangunnya budaya kerja yang kooperatif antar sesama pegawai yang membuat suasana kerja tidak kondusif yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang berimplikasi pada pencapaian kerja masing-masing individu dan unit kerjanya. Namun demikian, Peneliti melihat juga terdapat sisi positif budaya kerja di perusahaan tersebut dengan tidak adanya diskriminasi antar individu maupun kelompok tertentu didalam perusahaan.

Data Variabel Motivasi Kerja

Tabel 9 Kuisioner Tentang Motivasi Kerja

Pertanyaan Nomor	STS (orang)	TS (orang)	RR (orang)	S (orang)	SS (orang)	Skor	Pct. (%)
1	1	7	10	9	9	126	70,0
2	5	7	9	8	7	112	57,2
3	2	5	9	11	9	128	71,1
4	4	9	8	8	7	113	62,7
5	4	8	10	10	4	120	75,0
6	2	5	9	10	10	129	71,6
7	7	9	9	9	2	108	60,0
8	4	7	7	11	7	118	65,5
9	2	8	8	10	8	86	47,7
10	5	7	10	9	5	105	58,1
11	4	7	11	8	6	113	62,7
12	2	9	9	9	7	118	65,5
13	3	11	11	7	5	106	58,9
14	2	9	9	8	8	119	66,1
15	2	8	10	9	7	129	71,6
16	3	8	9	9	7	95	52,7
17	-	8	8	9	11	131	72,7
18	2	9	13	7	5	114	63,3
19	5	8	9	8	6	106	58,9
20	4	5	11	9	7	118	65,5
Total	63	154	189	182	132	2.326	64,6

kondisi kompetensi dan budaya kerja pegawai, dari nilai yang didapat dari hasil survey kuisisioner ditemukan bahwa kondisi motivasi kerja pegawai di Bagian Operasional PT. EBN Cabang Kota Jambi juga masuk dalam kategori 'tinggi'. Namun terdapat beberapa catatan dari hasil survey tersebut bahwa para pegawai tidak melihat pimpinannya senantiasa mempertimbangkan kepentingan seluruh pegawai dalam pencapaian tujuan lembaga secara proporsional. Sehingga pegawai tidak begitu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena walaupun pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik tidak membuat status maupun penilaian perusahaan terhadap diri pegawai akan meningkat.

Data Variabel Kinerja

Tabel 11 Kuisisioner Tentang Kinerja

Pertanyaan Nomor	STS (orang)	TS (orang)	RR (orang)	S (orang)	SS (orang)	Skor	Pct. (%)
1	9	11	9	5	2	88	48,9
2	7	7	10	8	2	93	51,6
3	2	5	9	11	9	128	71,1
4	4	9	8	8	7	113	62,7
5	4	8	10	10	8	120	75,0
6	2	5	9	10	10	129	71,6
7	7	9	9	9	2	108	60,0
8	4	7	7	11	7	98	54,4
9	8	10	8	6	4	116	44,4
10	5	7	10	9	5	114	63,3
11	4	7	11	8	6	113	62,7
12	2	9	9	9	7	118	65,5
13	3	11	11	7	4	106	58,9
14	10	9	9	6	2	89	49,4
15	8	8	10	7	3	97	53,8
16	9	8	9	6	4	96	53,3
17	-	8	8	9	11	120	66,6
18	7	9	13	5	2	94	52,2
19	5	10	9	6	6	106	58,9
20	4	5	11	9	7	118	65,5
Total	104	162	189	153	108	2.122	58,9

Berdasarkan hasil rekap data survey diketahui bahwa nilai kinerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi adalah 58,9 atau masih dalam kategori 'sedang' yaitu pada rentangan nilai 41-60. Masih terdapat aspek kinerja yang masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan terutama berkaitan dengan aspek ketepatan waktu kerja pegawai, implikasi kinerja terhadap

kesejahteraan, pencapaian hasil kerja, dan karakter personal pegawai. Para pegawai di perusahaan tersebut dinilai belum begitu menyadari seberapa pentingnya ketepatan waktu pada setiap penyelesaian pekerjaan dan dalam kehadiran kerja. Disamping itu, pegawai perusahaan tersebut belum begitu menyadari pentingnya kualitas karakter dan perilaku personal sebagai pegawai pada perusahaan.

Analisis Data Penelitian

hasil penelitian telah dapat diketahui bahwa dari empat variabel yang diteliti terdapat tiga variabel (kompetensi, budaya kerja, dan motivasi) memiliki kategori 'tinggi' (61-80) dan satu variabel (kinerja) yang memiliki nilai kategori 'sedang' (41-60). Relatif linearnya nilai keempat variabel yang diteliti tersebut belum tentu dapat dipastikan bahwa keempat variabel tersebut memiliki inter-korelasi dan pengaruh yang signifikan. Seperti tertera pada perumusan masalah yang telah ditetapkan bahwa Peneliti akan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai dan budaya kerja terhadap motivasi kerja, serta antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi.

Tabel 12: Rekap Data Variabel Yang Diuji

	Kompetensi	Budaya_Kerja	Motivasi	Kinerja
1	66	71	50	65
2	55	83	67	70
3	83	48	75	78
4	73	45	46	51
5	77	68	80	85
6	42	86	55	63
7	82	61	67	70
8	76	50	85	83
9	41	88	72	75
10	82	54	66	70
11	73	98	78	91
12	54	74	71	76
13	57	80	61	65
14	83	67	63	66
15	81	54	53	51
16	46	73	57	62
17	60	82	62	65
18	46	77	75	70
19	77	58	70	75
20	40	79	61	64
21	66	68	65	69
22	54	59	55	74
23	62	68	70	76
24	56	68	64	76
25	38	36	55	61
26	47	55	64	67
27	82	81	89	83
28	73	66	91	84
29	77	80	85	89
30	72	75	74	79
31	43	50	65	69
32	74	65	66	79
33	62	65	59	70
34	41	66	70	68
35	54	61	74	78
36	74	75	83	81
	2.269	2.368	2.443	2.598

Tabel 12 diatas dijadikan sebagai dasar analisis statistik, uji asumsi dan kualitas instrumen penelitian, pengujian, dan pembahasan hasil penelitian. Melalui pengujian statistik deskriptif maka data-data mentah pada Tabel 12 diubah menjadi informasi yang dapat menggambarkan fenomena dan karakteristik dari data. Karakteristik yang digambarkan adalah karakteristik distribusinya yang mencakup pengukuran nilai frekuensi, tendensi pusat (*measures of central tendency*), dan dispersi.

Tabel 13 Data Variabel Kompetensi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

		KOMPETENSI	BUDAYA KERJA	MOTIVASI	KINERJA	
N	Valid	Statistic	36	36	36	36
	Missing	Statistic	0	0	0	0
Mean	Statistic	63.03	65,78	67,86	72.16	
	Std. Error	12.03	12,72	11,75		
Median	Statistic	55	68	71	75	
Mode	Statistic	54	68	74	70	
Std.	Statistic	371	387	395	421	
Variance	Statistic	135.178	147.328	156.816	177.241	
	Std. Error	-.253	-.255	.292	.243	
Kurtosis	Statistic	-.348	-.969	-.548	-.527	
	Std. Error	.662	.662	.662	.662	
Range	Statistic	45	62	43	40	
Minimum	Statistic	38	36	46	51	
Maximum	Statistic	83	98	89	91	
25.00	Statistic	85.25	86.00	75.75	62.34	
	50.00	Statistic	96.50	97.00	85.00	81.00
75.00	Statistic	104.25	106.25	95.00	93.22	

Berdasarkan output data pada Tabel 13 diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) dan median keempat variabel yang diteliti adalah kompetensi (63,03) dengan median (55), budaya kerja (65,78) dengan median (68), motivasi kerja (67,86) dengan median (71), dan kinerja (72,16) dengan median (75). Adapun mode (nilai yang banyak muncul) pada variabel-variabel tersebut adalah berurut secara variabel adalah 54, 68, 74, dan 70. Nilai dispersi keempat variabel tersebut pada Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai range adalah 45, 62, 43, dan 40 dengan standar deviasi masing-masing 371, 387, 395, dan 421

Nilai varian populasi yang merupakan ukuran penyebaran data yang digunakan untuk menganalisis bagaimana setiap titik data dalam seluruh populasi bervariasi dari nilai rata-rata populasi untuk mengukur seberapa jauh masing-masing titik data dalam populasi tersebut berjarak kuadrat dari nilai rata-rata populasi. Diketahui nilai varian variabel kompetensi adalah

135.178, budaya kerja adalah 147.328, motivasi adalah 156.816, dan kinerja adalah 177.241. Dengan demikian distribusi data adalah berdistribusi normal menyebar jauh dari titik mean (rata-rata) pada keempat variabel tersebut.

Dengan nilai kemiringan (skewness) yaitu -0,253 (kompetensi), -0,255 (budaya kerja), 0,292 (motivasi), dan 0.243 yang kesemuanya berada pada rentangan nilai -0.337 sampai dengan 0.337 yang berarti data berdistribusi normal namun miring kekiri (negatif) atau lebih panjang pada sisi kiri puncaknya untuk kompetensi dan budaya kerja. Sedangkan untuk motivasi dan kinerja berdistribusi normal miring kekanan (positif). Dengan demikian maka nilai-nilai tersebut adalah berada didalam rentangan standard error (-0,337 < 0,337) berarti kurva dikategorikan simetris dan merata atau disebut kurva platikurtik.

Tabel 14 Data Multikolinearitas Antara Kompetensi Dengan Budaya Kerja Dalam Mempengaruhi Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	2.612	11,874		,220	,831		
Kompetensi	,192	,215	,180	,894	,395	,394	2.537
Budaya_Kerja	,888	,249	,760	3,567	,006	,394	2.537

Pada Tabel 14 tertera nilai Tolerance variabel kompetensi (x1) dan budaya kerja (x2) adalah 0,394 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk kedua variabel bebas tersebut adalah 2,537 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Setelah dilakukan uji multikolinearitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Crosssection Heteroskedasticity LR test, jika nilai prob chi-square > dari 0.05 maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang disebabkan oleh data cross section. Uji ini digunakan untuk melihat apakah error dalam model regresi memiliki varian yang sama atau tidak. Asumsi homoskedastisitas berarti sama dan sebaran memiliki varian yang sama. Jika terdapat heteroskedastisitas, koefisien variabel bebas menjadi bias yang menyebabkan nilai t-statistik dan F-hitung bias. Model yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh nilai probabilitas Obs*R. Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 15 Data Pengujian Heteroskedastisitas Antara Kompetensi Dengan Budaya Kerja Dalam Mempengaruhi Motivasi

		Obs. *R	Kompetensi	Budaya_Kerja
Spearman's Obs. *R Rho	Correlation	1.000	,391	,094
	Coefficients			
	Sig.(2-tailed)	-	,149	,738
	N	36	36	36
Kompetensi	Correlation	,391	1.000	-,194
	Coefficients			
	Sig.(2-tailed)	,149	-	,489
	N	36	36	36
Budaya_Kerja	Correlation	,094	-,194	1.000
	Coefficients			
	Sig.(2-tailed)	,738	,489	-
	N	36	36	36

Berdasarkan data Tabel 15 diperoleh nilai nilai probabilitas Obs*R atau . nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,149 yang lebih besar daripada 0,05. Dalam pengujian heterokedastisitas, jika nilai Sig.(2-tailed) antara dua variabel bebas lebih besar daripada derajat signifikansi (0,05) berarti tak ada permasalahan heterokedastisitas atau dapat dikatakan terjadi homokedastisitas.

Persamaan Model Pertama

Tabel 16 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,967	,964	1,758

a. Predictors: (constant), KOMPETENSI, BUDAYA_KERJA
 b. Dependent Variabel: MOTIVASI

Dengan adanya dua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini, maka untuk mengetahui seberapa besar variasi nilai variabel terikatnya adalah *R Square*. Angka *R Square* pada Tabel 16 adalah 0,967 yang berarti 96,7% variasi dari variabel motivasi kerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan budaya kerja. Hanya terdapat 3,3% variasi dari

variabel-variabel lain yang tidak diuji dapat menjelaskan motivasi kerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Tabel 17 Output Pengolahan Data SPSS: Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	-7,100	2,981		-1,382	,158
	kompetensi	,752	,106	,817	7,457	,038
	budaya_kerja	,857	,097	,176	9,264	,009

a. Dependent Variabel; motivasi

Dapat dianalisa dari data pada tabel diatas bahwa kompetensi dan budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan terhadap motivasi kerja. Ini dapat ditentukan dengan memperbandingkan angka t-uji dengan t-tabel dan/atau probabilitas (Sig.) dengan $\alpha = 0,05$. Pada Tabel 17 diatas diketahui bahwa nilai t-uji kompetensi terhadap motivasi kerja adalah 7.457 lebih besar daripada t-tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = 36-2-1$ atau 1.692. Demikian pula nilai Sig. variabel tersebut 0,038 lebih kecil dibandingkan 0,05 yang berarti sudah dapat dijawab rumusan masalah dan hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai PT. EBN.

Sedangkan perumusan masalah dan hipotesis ketiga terjawab dengan nilai t-uji budaya kerja terhadap motivasi yaitu 9,264 yang lebih besar daripada 1.692 ($df = 36-2-1$) dan nilai Sig. 0,009 lebih kecil daripada 0,05. Dengan nilai-nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja

secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi.

Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut positif atau negatif, penulis menggunakan cara memperhatikan apakah terdapat tanda negatif (-) pada angka t-uji masing-masing variabel bebas. Dari data pada Tabel 17 tidak terdapat tanda (-) pada angka t-uji kedua variabel tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa baik kompetensi maupun budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini berarti, makin tinggi nilai kompetensi akan makin tinggi pula nilai motivasi kerja demikian pula sebaliknya. Begitupun yang terjadi pada budaya kerja, makin tinggi budaya kerja akan makin tinggi pula nilai motivasi kerja. Kemudian masih dari angka t-uji dapat diketahui pula bahwa pengaruh budaya kerja lebih kuat dibandingkan pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja. Ini dapat diketahui dari angka tUji pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja (9,264) adalah lebih besar dibandingkan angka t-uji pengaruh kompetensi terhadap motivasi budaya kerja (7,457). Demikian pula angka probabilitasnya (Sig.), angka probabilitas nilai budaya kerja (0,009) lebih kecil dibandingkan kompetensi (0,038) dalam mempengaruhi motivasi kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kenaikan/ penurunan masing-masing variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat, penulis

menggunakan uji persamaan dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 +$$

$$b_2X_2 + e$$

Dari Tabel 17 pada kolom B, terlihat angka-angka (-7,100), (0,752) dan (0,957), yang dapat diterapkan dalam rumus diatas sebagai berikut:

$$Y = -7,100 + 0,752 (X_1) + 0,957$$

$$(X_2) + e$$

Dari angka uji persamaan diatas, maka dapat diketahui bahwa:

- a) Apabila tidak terjadi kenaikan atau penurunan (bersifat tetap) nilai kompetensi dan budaya kerja, maka nilai motivasi kerja pegawai pada PT. EBN adalah -7,100.
- b) Kenaikan per satu point nilai kompetensi, maka nilai motivasi kerja akan naik sebesar 0,752 point; dan penurunan per satu point nilai kompetensi akan menurunkan 0,531 point nilai motivasi kerja.
- c) Kenaikan per satu point nilai budaya kerja, nilai motivasi kerja akan naik sebesar 0,957 point; dan penurunan per satu point budaya kerja, maka nilai motivasi kerja akan turun sebesar 0,250 point

Tabel 18 ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2431,225	2	1215,612	5,015	,022 ^a
	Residual	83,442	33	3,090		
	Total	2514,667	35			

- a. Predictors: (constant), KOMPETENSI, BUDAYA_KERJA
- b. Dependent Variabel; MOTIVASI KERJA

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi yang dijadikan angka probabilitas pengaruh kompetensi dan

budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja adalah 0,022. Angka tersebut lebih kecil daripada 0,05 dan lebih besar daripada 0,01 nilai F-ujinya adalah 5,015 lebih besar daripada F-tabel ($df = 36-1-1$) atau 4,130. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada α 0,05 atau 95% terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi. Dengan demikian dapat dijawab perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi dan budaya kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Persamaan Model Kedua

Tabel 19 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,414	1,982

a. Predictors: (constant), MOTIVASI
 b. Dependent Variabel: KINERJA

Tabel 19 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada Tabel tersebut nilai korelasi adalah 0,824. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang

diperoleh adalah 82,4% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 82,4% terhadap variabel terikat dan 17,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Tabel 20 ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4351,217	1	166,612	6,452	,008 ^a
	Residual	105,285	34	3,600		
	Total	3746,63	35			

a. Predictors: (constant), MOTIVASI
 b. Dependent Variabel; KINERJA

Tabel 20 digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,008 yang berarti lebih kecil dari kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linear telah memenuhi kriteria linearitas.

Tabel 21 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	38,256	2,981		-1,295	,158
Motivasi	,229	,064	,129	11,604	,009

a. Dependent Variabel; Kinerja

Tabel 21 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = 38,256 + 0,229 X_1$. Koefisien konstanta (38,256) diartikan bahwa apabila nilai koefisien motivasi kerja bersifat tetap, maka nilai kinerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi adalah 38,256. Kenaikan/penurunan satu poin konstanta motivasi kerja akan meningkatkan/ menurunkan 0,229 poin nilai kinerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi.

Untuk menjawab perumusan masalah dan hipotesis keempat (terakhir) dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t-uji dengan t-tabel atau nilai sig lebih besar/kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pada Tabel 21 diketahui bahwa nilai t-uji motivasi terhadap kinerja adalah 11,604 lebih besar dibandingkan t-tabel ($df = 36 - 1 - 1 \alpha = 0,05$) = 1.691. Demikian pula nilai Sig. tertera 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 berarti rumusan masalah dan hipotesis keempat telah terjawab bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi.

PEMBAHASAN

kompetensi dan budaya kerja merupakan dua faktor utama dan dominan pada perusahaan tersebut dalam mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai yang bermuara pada tinggi rendahnya kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Meningkat atau menurunnya kinerja dan target dari setiap pegawai merupakan masalah yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu dalam mencapai target harus didukung oleh sumber daya yang baik. Target itu sendiri tidak lepas dari bagaimana kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dimana kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumberdaya manusia dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil survey dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai kinerja pegawai pada PT. EBN Cabang Kota Jambi masih dalam kategori 'sedang' dan cenderung belum begitu baik.

SIMPULAN

Kompetensi dan budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi, budaya kerja, dan motivasi

kerja pegawai di PT. Eraguna Bumi Nusa Cabang Kota Jambi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Berman, Evan & Jonathan P. West. (2016). *Human Resource Management in Public Service, Paradoxes, Processes, and Problems*. Sage Publications
- Dessler, Gary. (2015) *Human Resource Management*. 10th Edition. Pearson Prentice-Hall, Inc., Florida.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilamaya, Mahendra Prasanti & Bambang Mursito, Sarsono (2021) *Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Work Environments*. International Journal of Economic, Business, and Accounting Research Vol.5 No. 3 2021
- Ikhsan Amar Jusman (2022) "The Impact Of Motivation And Work Environment on Employee Productivity At PT. Tirta Fresindo Jaya". Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 2 No.1 Juni 2022
- Lamminar Hutabarat (2023) *The effect of work motivation and climate on job satisfaction and employee performance at the Danau Toba International Hotel Medan* Journal of Adhesion Vol.99 Issue 1. 2023
- Liff, Stewart. (2015). *Managing Your Government Career Success Strategies That Work*. NY: AMACOM.
- Lisna Amalia (2022) *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and job satisfaction Towards Employee Performance at PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo*. UMSIDA Preprints Server
- Mahmudi (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Cet.2., Revisi Edisi*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Marwan Effendi (2023) *Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi yang dimediasi Kepuasan Kerja*. Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB) Vol. 1, No. 1, June 2023, 25-38
- Masriah, Imas et al. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 4, No. 3, April 2022
- Molenaar, Keith (2002), *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety, Profesional*. Safety pp. 18-27
- Morgan Fairchild (2018) *The Factors Determine The Motivation And Its Implications On Labors' Performanmce At Gulfstream Aerospace Corporation*. Reader's Digest 2018 Vol. 4 No.2
- Muh. Natsir & Sari Citra Wulandari (2022) *Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Development Analysis Journal 2022, 2(3): 14-23.
- Nurbaya, S., & Rasulong, I. (2020). *Competence, Work Culture and Performance of Honorary Teachers in*

- Makassar Elementary School. European Journal of Business and Management Research, 5(2)*
- Nurjanah, N. (2023). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi, 2(1).*
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.107>
- Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). *Budaya kerja, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja.* Medan: USU Press.
- Robbins, Stephen P, (2017) *Perilaku Organisasi* edisi bahasa Indonesia. Jakarta : Indek
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2013) *Organizational Behavior*, 12th ed. (Terjemahan) Jilid 1 dan 2, Edisi Keduabelas, Pearson Education. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Coulter (2016) *Manajemen*, edisi kesepuluh, jilid satu, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta,
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. (2017) *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Waraich, S.B. dan Bhardwaj, G., (2018) *Workforce reduction & HR Competencies: an exploratory study*, Indian Journal of Industrial Relations, Hal.100-111.
- Wexley, Kenneth N dan Yuki, Gary A. (2012) *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas.* Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, Desember 2020