

Pengaruh Kompetensi, Team Work dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan

Aulia Cahyaningrum Janah¹ Budi Alamsyah Siregar² Yochi Elanda³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia,
Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3}

Email: auliacahya901@gmail.com¹ bs.siregar20@gmail.com² yochielanda@gmail.com³

Abstract

The aim of this research is to examine the influence of competence, team work and organizational culture on employee performance through motivation at the Medan Palm Oil Research Center (PPKS). This type of research is quantitative. The population at the Medan Palm Oil Research Center is 451 employees. The sample taken in this research was 82 employees. This research collects data through distributing questionnaires. Data analysis methods are used in research using instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests), hypothesis tests (t tests), path analysis tests. Based on the research results, it shows that there is a partial influence between competence on motivation, because $t_{count} 9.285 > t_{table} 1.990$, there is a partial influence between team work on motivation, because $t_{count} 11.726 > t_{table} 1.990$, there is a partial influence between organizational culture and motivation on motivation, because $t_{count} 8.503 > t_{table} 1.990$, there is a partial influence between competence on employee performance, because $t_{count} 8.765 > t_{table} 1.990$, there is a partial influence between teamwork on employee performance, because $t_{count} 9.982 > t_{table} 1.990$, there is a partial influence of organizational culture on employee performance, because $t_{count} 8.488 > t_{table} 1.990$, there is a partial influence of motivation on employee performance because $t_{count} 8.659 > t_{table} 1.990$.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi, team work dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Jenis penelitian merupakan kuantitatif. Populasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan adalah 451 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Penelitian ini pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data digunakan dalam penelitian dengan menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t), uji path analysis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara kompetensi terhadap motivasi, karena $t_{hitung} 9,285 > t_{tabel} 1,990$, terdapat pengaruh parsial antara team work terhadap motivasi, karena $t_{hitung} 11,726 > t_{tabel} 1,990$, terdapat parsial antara budaya organisasi motivasi terhadap motivasi, karena $t_{hitung} 8,503 > t_{tabel} 1,990$, terdapat pengaruh parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, karena $t_{hitung} 8,765 > t_{tabel} 1,990$, terdapat pengaruh parsial antara kerja tim terhadap kinerja karyawan, karena $t_{hitung} 9,982 > t_{tabel} 1,990$, terdapat parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena $t_{hitung} 8,488 > t_{tabel} 1,990$, terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 8,659 > t_{tabel} 1,990$.

Kata Kunci: Kompetensi, Team Work, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Motivasi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Ramadana, 2022). Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat

berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuan (Muqtafin et al., 2022). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Agar suatu organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya, maka diperlukan karyawan yang kompetitif dan memiliki kompetensi yang baik. Karyawan merupakan kunci utama dari sebuah perusahaan karena dengan adanya karyawan yang handal maka semua pekerjaan dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan baik (Wibowo et al., 2023).

Menurut Pabundu dalam Yulianto & Amalia (2019), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang, atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beragam aspek untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Menurut Robbins dalam Siregar et al. (2021), kinerja yang terbaik yaitu kinerja yang memenuhi standart organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik, jika dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. karena hal ini tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, dan inisiatif (Rikarling et al., 2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Rizky, 2018). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Tarigan et al., 2013). Sedangkan menurut Boulter dalam Fahmi (2023) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, bahwa dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi mendapatkan gaji atau penghasilan yang lebih besar. Demi memperoleh nilai kompetensi maka karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi education (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran (Sukmayadi, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (kejasama tim) team work (Padmayoni & Wulandari, 2022). Team work sangat diperlukan dalam suatu organisasi guna meningkatkan efisiensi maupun efektifitas. Apabila organisasi tidak memiliki team work yang kuat antar satu divisi dengan divisi lainnya, atau antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya maka hasilnya yang diperoleh tidak akan maksimal dan tujuan organisasi tidak tercapai. Menurut Mangkunegara dalam Mega et al. (2021), kerja tim adalah kelompok usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerjasama tim (team work) terdiri dari sekumpulan karyawan yang dipimpin oleh ketua tim atau seorang manajer. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain, untuk mencapai sebuah hasil tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Menurut P. Wulansari dan Musslifah, (2024) Team work juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja didalam dan diantara bagian-bagian organisasi. Team work menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasikan. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah team lebih baik oleh organisasi dapat membuahkan hasil kinerja yang baik, jika kinerja karyawan baik maka produktivitasnya akan tinggi. Begitupun sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk baik secara individu maupun tidak, maka produktivitasnya rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Irmayanti et al., 2020). Menurut Febriani dan Ramli (2023) budaya organisasi adalah suatu tatanan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, yang berdampak kepada cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi. Bahwa suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Robbins dan Timothy dalam Wirawan et al. (2019), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka (Mandala, 2022). Pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterkaitan satu sama lain. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Firdaus (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti etika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Ibrahim et al. (2021) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam Pristyadi dan Edy Santoso, (2019) Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat sebuah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang telah dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Rahayuni et al., 2022). Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja Suryani et al. (2023), karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari kinerja karyawan tersebut. Menurut Riswanto dan Aryani (2017) Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibandingkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Penelitian dilakukan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan merupakan salah satu lembaga PT. Riset Perkebunan Nusantara yang melakukan penelitian dan pengembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang berpusat di Medan Jl. Bridgen Katamso no. 51 Medan. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Syarif et al. (2020), yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring kabupaten Pangkep". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai (7) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Dira *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinass pertanian dan ketahanan pangan kabupaten ciamis”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (2) Team Work berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Masruroh & Fatimah (2023), yang berjudul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, (1) kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (4) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi (5) motivasi mampu memediasikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang secara empirik dan teorik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Team Work dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana dalam metode penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulandata menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019). Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur dan mendapatkan hasil penelitian ini melalui angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang berjumlah 451 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Metode *sampling* yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknik observasi dan angket (kuesioner), serta dengan menggunakan teknik analisis data uji validasi dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji analisis jalur (path analysis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PPKS (Pusat Penelitian Kelapa Sawit) Medan

Cikal bakal PPKS bernama APA (Algemeene Proefstation der AVROS/Algemeene Vereniging voor Rubberplanters ter Oostkust van Sumatra) yang didirikan pada tanggal 26 September 1961. APA merupakan sebuah lembaga penelitian perkebunan pertama di Sumatera. Pada saat itu, fokus utama penelitian APA adalah komoditi karet, setelah semakin berkembang APA juga menangani penelitian teh dan kelapa sawit. Latar belakang pendiri APA adalah krisis yang melanda industri tembakau pada tahun-tahun sebelumnya. Krisis industri tembakau telah memberikan pelajaran berharga yaitu dibutuhkan suatu dukungan kuat dari penelitian dan pengembangan (research and development) untuk berkelanjutan dan kemajuan suatu komoditas pertanian. Lembaga penelitian APA berganti nama menjadi Balai Penyelidikan GAPPERSU atau Research Institute of Sumatera Planters Association (RISPA) pada tahun 1957. Status dan nama RISPA terus menerus berganti hingga 1987, kemudian berganti nama menjadi Pusat Penelitian perkebunan (Puslitbun) Medan dan bertahan sampai terlaksananya penggabungan antara Puslitbun Marihat, Bandar Kuala, dan Medan pada 24

Desember 1992. Gabungan antara Puslitbun inilah akhirnya yang menjadi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). Pengembangan Perkebunan Indonesia (AP3I) No. 048/Kpts/DHP/XII/92 tanggal 24 Desember 1992 tentang penataan pengolahan unit pelaksana penelitian lingkungan AP3I maka pada tanggal 4 Februari 1993 dibentuk Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) berkedudukan di Medan, yang merupakan gabungan dari Pusat Penelitian Perkebunan (Puslitbun) Medan, Puslitbun Marihat dan Puslitbun Bandar Kuala. Penggabungan ketiga Puslitbun ini dilakukan dalam upaya peningkatan efisiensi pengelolaan organisasi. Perbaikan organisasi PPKS selanjutnya dilakukan pada tahun 1996. Berdasarkan keputusan Rapat Anggota Asosiasi Penelitian Perkebunan Indonesia (APPI) dalam surat No. 03/RAAPPI/II/1996, pusat penelitian Perkebunan Indonesia, yang dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari Dewan Pembina Pusat Penelitian Perkebunan.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung untuk setiap item pertanyaan dari variabel independen/bebas, yaitu (X1) Kompetensi sebanyak 9 butir item pertanyaan, (X2) Team Work sebanyak 9 butir item pertanyaan dan (X3) Budaya Organisasi sebanyak 12 butir item pertanyaan. Selain itu, variabel intervensi/penyala (Z) Motivasi sebanyak 10 butir item pertanyaan dan variabel dependen/terkait (Y) Kinerja Karyawan sebanyak 8 butir item pertanyaan. Data yang diambil dari 66 responden itu selanjutnya diaolah menggunakan program komputer SPSS versi 25. Pengujian validitas tiap variabel dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan skor butir pertanyaan dengan skor total variabel menggunakan pearson correlation atau dengan rumus product moment. Diketahui taraf signifikan adalah sebesar 5 tabel nilai r product moment. Diketahui taraf signifikan adalah sebesar 5% atau 0.05 dengan nilai r tabel product moment adalah 0,217. Dengan kriteria pengujian validitas, apabila r hitung > 0,217 maka dapat dikatakan item pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid dan begitu pula sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap total variabel penelitian dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS versi 25. Dimana diketahui bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel (andal), apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.60. berikut dibawah ini tabel hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9

Sumber: Data diaolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan data pada variabel kompetensi *Cronbach's Alpha* 0.931 > 0.60. Maka dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dikatakan reliabel (andal).

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Team Work (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Sumber: Data diaolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan data pada variabel *team work Cronbach's Alpha* $0.915 > 0.60$. Maka dapat diartikan bahwa variabel *team work* dikatakan reliable (andal).

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	12

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan data pada variabel budaya organisasi *Cronbach's Alpha* $0.963 > 0.60$. Maka dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dikatakan reliable (andal).

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	8

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan data pada variabel kinerja karyawan *Cronbach's Alpha* $0.923 > 0.60$. Maka dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliable (andal).

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan data pada variabel motivasi *Cronbach's Alpha* $0.928 > 0.60$. Maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi dikatakan reliable (andal).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian terdapat distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidaknya pada penelitian ini maka digunakan uji histogram, grafik normal p-plot serta uji kolmogorov-smirnov melalui uji statistik non-parametrik dengan menggunakan bantuan perangkat komputer SPSS versi 25. Dimana diketahui dari masing-masing uji dapat dilihat pada bab 3. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas 1-KS Test Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16399647
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.069

Test Statistic		.129	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.121 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.113
		Upper Bound	.130
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One Simple Kolmogorow Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal hal ini karena nilai residual memiliki tingkat Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,130 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas 1-KS Test Persamaan II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		82	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.81080303	
Most Extreme Differences	Absolute	.127	
	Positive	.127	
	Negative	-.113	
Test Statistic		.127	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.129 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.121
		Upper Bound	.138
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One Simple Kolmogorow Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal hal ini karena nilai residual memiliki tingkat Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.138 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Menurut Ghazali dalam Angelica et al., (2023) "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar se-sama variabel independen sama dengan nol. "Besarnya Variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas

Multikolinieritas yaitu nilai VIF < 10". "Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai Tolerance > 0,1".

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I

Model		Coefficients ^a							Keterangan
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.151	1.772		2.342	.022			
	Kompetensi	.333	.057	.336	5.797	.000	.499	2.005	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Team Work	.538	.073	.525	7.408	.000	.334	2.991	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Budaya Organisasi	.107	.040	.170	2.697	.009	.421	2.377	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinieritas yang dilakukan terhadap variabel kompetensi, *team work* dan budaya organisasi diperoleh data seperti diatas. Dimana hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan VIF lebih kecil dari 10. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi persamaan I yang ada pada penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan II

Model		Coefficients ^a							Keterangan
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.672	2.662		1.755	.083			
	Kompetensi	.423	.091	.450	4.639	.000	.435	2.298	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Team Work	.535	.120	.550	4.459	.000	.270	3.705	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Budaya Organisasi	.192	.060	.323	3.215	.002	.407	2.459	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Motivasi	-.408	.099	-.480	-4.135	.000	.305	3.281	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

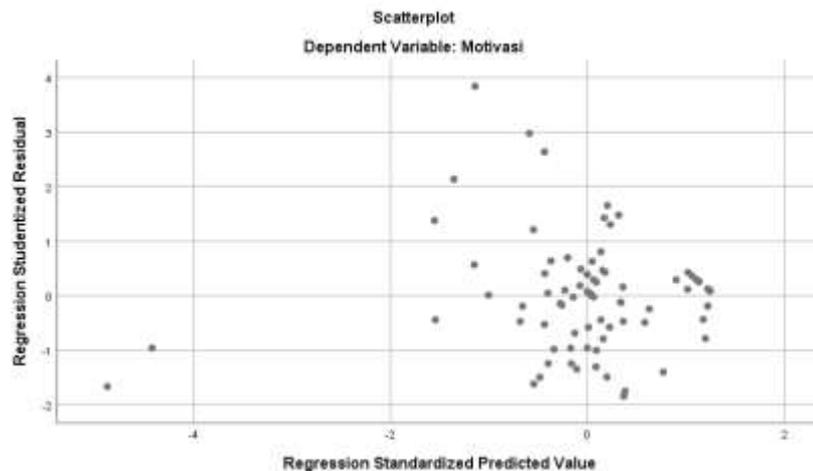
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,435 > 0,01 dan nilai *VIF* 2.298 < 10, nilai *tolerance* variabel *Team Work* (X₂) sebesar 0,270 > 0,01 dan nilai *VIF* 3.705 < 10, dan nilai *tolerance* variabel budaya organisasi (X₃) sebesar 0,407 > 0,01 dan nilai *VIF* 2.459 < 10 serta nilai Motivasi (Z) sebesar 0,305 > 0,01 dan nilai *VIF* 3.281 < 10. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan kata lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Suatu model regresi yang mengandung heteroskedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias yang akan

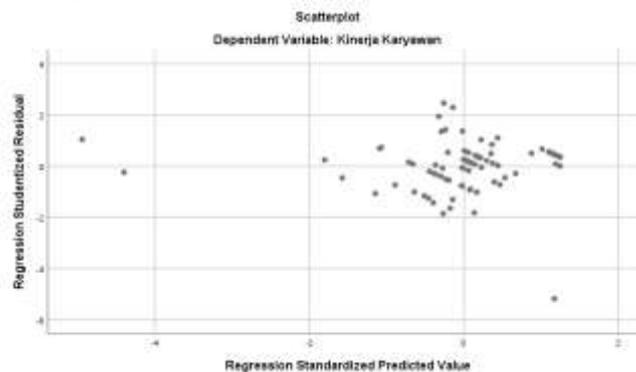
menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Suatu model regresi yang baik apabila didalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan hasil gambar, pengujian heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwa titik *scatterplot* menyebar atau tidak terbentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan output Scatterplot pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisi

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikatnya (Tarigan Vitryani

& Tarigan wico Jontarudi, 2020). Adapun rumus dalam mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$T_{\text{tabel}} = 0,05/2 : 82-2-1$$

$$T_{\text{tabel}} = 0,025 : 79$$

$$T_{\text{tabel}} = 1.990$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh nilai t tabel adalah sebesar 1.990. nilai tersebut dapat dilihat melalui tabel t. Ada pun ketentuan dalam melakukan uji t parsial yakni, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Sebaliknya apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$ atau nilai $\text{sign} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji T Hipotesis 1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.405	3.407		3.642	.000
	Kompetensi	.795	.086	.720	9.285	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data dioalah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Diketahui variabel Kompetensi (X1) memiliki thitung (9.285) > ttabel (1.990) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05 sehingga dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi (Z).

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 2

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.264	3.052		2.707	.008
	Team Work	.908	.077	.795	11.726	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data dioalah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Diketahui variabel *Team Work* (X2) memiliki thitung (11.726) > ttabel (1.990) dan nilai signifikansi (0.00) < 0.05 sehingga dinyatakan bahwa *Team Work* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi (Z).

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis 3

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.001	2.949		6.443	.000
	Budaya Organisasi	.482	.057	.689	8.503	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data dioalah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Diketahui variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki thitung (8.503) > t tabel (1.990) dan signifikansi (0.000) < 0.05 sehingga dinyatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi (Z).

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis 4

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.175	2.886		3.179	.002
	Kompetensi	.636	.073	.700	8.765	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data dioalah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Diketahui variabel Kompetensi (X1) memiliki thitung (8.765) > t tabel (1.990) dan signifikansi (0.000) < 0.05 sehingga dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis 5

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.890	2.764		2.493	.015
	Team Work	.700	.070	.745	9.982	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data dioalah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Diketahui variabel *Team Work* (X2) memiliki thitung (9.982) > ttabel (1.990) dan signifikansi (0.000) < 0.05 sehingga dinyatakan bahwa *Team Work* (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis 6

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.894	2.429		5.721	.000
	Budaya Organisasi	.396	.047	.688	8.488	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data dioalah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Diketahui variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki thitung (8.488) > ttabel (1.990) dan signifikansi (0.000) < 0.05 sehingga dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis 7

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.204	2.917		3.155	.002
	Motivasi	.572	.066	.696	8.659	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data dioalah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Sesuai dengan teori pada bab 2 terkait variabel kompetensi dimana menurut (Syarif et al., 2020), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual sebagai akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan diatas, diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel sebesar $9.285 > 1.990$ dan nilai signifikan $0.00 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Kompetensi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi (Z), maka H1 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2019) dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Team Work Terhadap Motivasi (Z)

Sesuai dengan teori bab2 terkait variabel Team Work dimana menurut Anggraeni dan Saragih (2019) adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan diatas, diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel sebesar $11.726 > 1.990$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel team work (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel motivasi (Z), maka H2 Diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiani dan Onsardi (2024) dimana dikatakan bahwa Team Work berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Motivasi (Z)

Sesuai dengan teori bab2 terkait variabel budaya organisasi dimana menurut Robbins dalam Rahmawati dan Juwita (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan diatas, diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel sebesar $8.503 > 1.990$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi (Z), maka H3 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila et al., (2024) dimana dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dengan teori pada bab 2 terkait variabel kompetensi dimana menurut Jufrizen dan hadi (2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan maupun pemimpinya berdasarkan perannya dalam perusahaan. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan diatas, diperoleh nilai thitung lebih besar dari pada ttabel sebesar $8.765 > 1.990$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H4 Diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoifatul Badriyah et al., (2022) dimana disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Team Work (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan teori pada bab 2 terkait variabel Team Work dimana menurut Priskila dan santika (2019) team work merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antara karyawan maupun pemimpin. Selain itu team work perlu dilatih dengan aspek-aspek yang sesuai dengan perusahaan. Kemudian, berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat diketahui jika nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel sebesar $9.982 > 1.990$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Team Work (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H5 Diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et al., (2021) dimana disimpulkan bahwa Team Work berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan teori bab 2 terkait variabel Budaya Organisasi dimana menurut Luthans dalam Rinaldy (2019) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Kemudian, berdasarkan hasil hipotesis di atas, menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada ttabel sebesar $8.488 > 1.990$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka H6 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirmawati A. (2019) dimana dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan teori bab 2 terkait variabel Motivasi dimana menurut Gibson dalam Pratama dan Elstia (2020) mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dimana memperlihatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $8.659 > 1.990$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel motivasi (Z) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka H7 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah dan Oktiani et al., (2019) dimana dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi (Z)

Berdasarkan koefisien jalur diketahui pengaruh langsung variabel X1 terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.450. Sedangkan, pengaruh tidak langsung X1 Melalui Z Terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,336 \times (-0,480) = 0,161$, sehingga pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,450 + 0.161 = 0.611$. berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X1 adalah sebesar 0,450 serta nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.161 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z memiliki signifikan

terhadap Y, maka H8 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wardana & Prasetyo (2023) dimana dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja (Y) Melalui Motivasi (Z)

Berdasarkan koefisien jalur diketahui pengaruh langsung variabel X2 terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.550. Sedangkan, pengaruh tidak langsung X2 Melalui Z Terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,525 \times (-0,252) = 0,252$, sehingga pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,550 + (-0,252) = 0,298$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut bahwa nilai pengaruh langsung X1 adalah sebesar 0.550 serta nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.298 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung X2 melalui Z terhadap Y, maka H9 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirnani,D (2016) dimana dinyatakan bahwa team work melalui motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi (Z)

Berdasarkan koefisien jalur diketahui pengaruh langsung variabel X3 terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.323 Sedangkan, pengaruh tidak langsung X3 Melalui Z Terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0.170 \times (-0.480) = (-0,081)$ sehingga pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu: $0.323 + (-0,081) = 0,242$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut bahwa nilai pengaruh langsung X1 adalah sebesar 0,323 serta nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.242 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung X3 melalui Z terhadap Y, maka H10 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu dibidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidangnya. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi, team work dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pada pusat penelitian kelapa sawit medan terdapat responden dalam penelitian sebanyak 82 karyawan dan kemudian data dapat dioalah dan dianalisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara langsung berpengaruh dan signifikansi terhadap Motivasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H1 diterima).
2. Team Work secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H2 diterima).
3. Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H3 diterima).
4. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H4 diterima).
5. Team Work secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H5 diterima).
6. Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H6 diterima).
7. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H7 diterima).
8. Kompetensi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H8 diterima).
9. Team Work secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H9 diterima).
10. Budaya Organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan (H10 diterima).

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah agar penelitian selanjutnya menggunakan objek yang berbeda, sehingga dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi-studi berikutnya. Dari segi teoretis, pengembangan konsep penelitian mengenai Kompetensi, Team Work, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Alfredo, S. R. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara*. Skripsi. Universitas HKBP Nommensen.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303–314. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.215>
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Angelica, A., Suprayitno, E., & Tahir, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 64–71. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6779>

- Anggarani, A., & Rizky, I. L. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Team Work , Terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Kerja*. 1–72.
- Anugrah, P. T., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1) : 727-734.
- Apridasari, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ashari, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 194. <https://doi.org/10.33474/manajemen.v4i2.3886>
- Basori, M. A. N., Wawan Prahiawan, & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), 149–157. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Chandra Wibisono. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Karya Bersama Kabupaten Tulungagung. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 108–125. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.458>
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Fadhilah, A. M. (2023). *PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara* 2023. [http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/10315%0Ahttp://repositori.unsil.ac.id/10315/7/7.BAB II.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/10315%0Ahttp://repositori.unsil.ac.id/10315/7/7.BAB%20II.pdf)
- Fadila, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Lintas Property Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Fahmi, I. (2023). *Manajemen Kinerja: Teori & Aplikasi*. Alfabeta.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Firdaus. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2), 282–289.
- Gultom, H. N., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Hafidhah, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah KC Kota Blangpidie)*. UIN Ar-Raniry.
- Hajali, I., Mahfudnrnamuddin, Suriyanti, & Putra, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar, Tata kelola, P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7952. *Tata Kelola:*

- Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.
- Hakim, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Satuan Kodim 0310/KPR). *Desember*, 2(2), 123–132.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hari Partandung, Wibowo, A. D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, Vol. VI No(1), hal 33-48.
- Harmawati, E. (2022). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>
- Hasibuan, H. (2019). *Pengaruh Pendapatan, Religiusitas Dan Gaya Hidup Terhadap Konsumsi Masyarakat Muslim Di Kecamatan Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan*. <http://repository.uinsu.ac.id/7398/>
- Herawaty, E., Hairudinor, & Irwansyah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 83–91.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga Ddan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *JIMT*, 3(4), 370–378. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Indiani, S., & Onsardi, O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Agricinal. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 332–345. <https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5979>
- Irma Yunita. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkep Tesis Oleh: Irma Yunita 2017.Mm.2.1105 Program Pascasarjana Stie Nobel Indonesia Makassar 2020*.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Kecamatan, D. I., & Kota, P. (2019). *J-POLITRI J-POLITRI*. 3(1), 57–66.

- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Maesofhani, C. I., & Lutfi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 3 (2), 134–151. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Mandala, K. G. S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Sading*. Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Marhisar Simatupang. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizenshp Behavior Pada Karyawan Koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8–19. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v5i1.1001>
- Mashudi, M., Tulhusnah, L., & Pramesti, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perhubungan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 50. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1774>
- Masruroh, R., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 100–110. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>
- Mega, F., Siregar, D. R. B., Putra, D. S., Pramana, H., & Ari, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Team Work Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 168–183. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4651>
- Muqtafin, M., Satriadi, S., & Risnawati, R. (2022). Analisis Pengembangan Karir Pegawai pada Bank BNI Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 96–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.500>
- Nabila, K., Widiatika, Ekonomi, J., Batam, J., Raidzatussalma, M., Leoni, F., Sitasi, C., Pengaruh, B., & Di, K. K. (2024). Currency : Currency : *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Well Harvest Winning Alumina Refinery (Whw)*, 02(April), 329–342. <https://journal.al-khairat.ac.id/index.php/currency/article/download/80/67>
- Nadhiroh, U. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, 3(1), 61–77. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i1.1531>
- Nainggolan, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 23(2), 414–425. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- NR Maharani, U. S. H. J. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja*. 1–23.
- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Sektor Telekomunikasi. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 307–318.
- Prayetno, H., & Darmiliani, D. (2024). Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Denai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 46–57. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.14721>
- Priyady, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan,

- Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25.
<https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696>
- Rahayu, I. R., Kusdianto, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(1), 15–33. <https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.36>
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(5), 213–226.
- Ramadana, H. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Negeri Makassar.
- Rikarling, A., Sarwoko, E., & Sedayastuti, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.21067/jrmm.v7i2.6474>
- Rinaldy, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Langkat*. 44(2), 8–10.
- Riswanto, A., & Aryani, S. (2017). Learning Motivation and Student Achievement: Description Analysis and Relationships Both. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.23916/002017026010>
- Salam, M. F. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo)*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52–65.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- Steven. (2021). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Elang Jaya Di Kota Batam*.
- Sude, T. A. T., & Asi, L. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 170–174. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11599>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmayadi. (2020). Kompetensi Karyawan pada Trans Studio Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 85–92.
- Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2), 109–119. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i2>
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

- (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- Syarif, M. I., Idris, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 2(2), 138–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/massarov2i2.929>
- Tarigan, M. U., Bangun, P., & Susanti. (2013). Pengaruh Kompetensi, Etika, dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 13(1), 803–832.
- Tria Haryuni Dammar, Tri Desi Lestari, A. P. T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 2(2), 176–183. https://www.researchgate.net/publication/351870169_Pengaruh_Kompetensi_Budaya_Organisasi_Dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Pegawai_Rumah_Sakit_Umum_Daerah
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jak (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 96–105.