

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kharisma Utama

Rusna Hayati, Nazifah Husainah, Cecep Haryanto, M. Yusuf

Universitas Muhammadiyah Jakarta

rusnahayati.mhs@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know and analyze the influence of Competence, Organizational Culture and Work Motivation to Employee Performance Variable at PT Panca Kharisma Utama. The independent variables used are Competence, Organizational Culture and Work Motivation, while the dependent variables are Employee Performance. The data collection method in this research was carried out by distributing questionnaires to 60 respondents from PT. Panca Kharisma Utama. The research method used is a quantitative method that is associative in nature using primary data. and the data analysis model used is IBM Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 27. The results of this research show Competence, has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of "0,134", Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance with a coefficient value of "0,535", Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a coefficient value of "0,126", and Competence, Organizational Culture and Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of "0,885".

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kharisma Utama. Variabel independent yang digunakan adalah kompetensi, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 60 responden dari karyawan PT. Panca Kharisma Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer dan model Analisis data yang digunakan adalah IBM Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien sebesar "0,134", budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien sebesar "0,535", Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien sebesar "0,126", serta kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar "0,885"

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Memasuki abad Ke-21 pengaruh globalisasi yang melanda dunia berdampak pada kehidupan perusahaan. Perkembangan teknologi informatika yang sangat cepat dan luas menciptakan peluang-peluang yang sekaligus juga merupakan tantangan-

tantangan bagi perusahaana. Peluang- peluang teknologi informatika tersebut diantaranya adalah semakin meluasnya kesempatan pasar bagi perusahaan, akses terhadap sumber daya yang semakin mudah dan beragam, dan semakin terbukanya kemungkinan untuk menciptakan aliansi dan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan luar negeri.

Namun di lain pihak, globalisasi juga memberikan tantangan- tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan dengan baik. Perusahaan di tuntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan, terutama pada kinerja sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Karena pada dasarnya sumber daya manusia yang unggul, merupakan asset terpenting perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu- satunya tempat dimana asset pegetahuan (knowledge) melekat. Peran sumber daya manusia menjadi krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Di era persaingan bisnis yang ketat PT. Panca Kharisma Utama dituntut untuk dapat memenuhi harapan para konsumennya dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan dibandingkan dengan pelayanan yang diberikan oleh pesaing. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelatihan/training karyawan. Maka hendaknya PT. Panca Kharisma Utama pun memiliki karyawan yang mampu memperlihatkan etos kerja yang baik serta professional agar tercapainya tujuan perusahaan, pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya apabila kinerja rendah, maka rendah pula kinerja organisasi.

Kinerja karyawan adalah performance atau prestasi kerja atau hasil kerja yang di capai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai perilaku dari pengetahuan seseorang dan kemampuan dalam beradaptasi serta membangun hubungan interpersonal yang baik. Kineja karyawan merupakan asset bagi perusahaan yang dapat menjadi masalah jika manajemen perusahaan bertindak tidak berdasarkan konsep.

Kinerja karyawan PT Panca Kharisma Utama (PKU) pada periode tiga tahun kebelakang terdapat penurunan, hal tersebut diduga, disebabkan oleh tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja karyawan. Variabel tersebut meliputi variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Variabel individu adalah keterampilan, latar belakang dan demografi karyawan. Kemudian variabel organisasi adalah kepemimpinan dari seseorang, lingkungan kerja atau budaya organisasi, imbalan yang diterima dan desain pekerjaan itu sendiri. Terakhir variabel psikologi yang terdiri dari sikap, persepsi, motivasi dan keperibadian sesorang.

Sehingga dari point variabel-variabel diatas peneliti menduga ada pengaruh variabel tersebut dengan penurunan kinerja karyawan. Misalnya, proporsi tanggung jawab berlebih namun feedback dari pekerjaan tersebut minim, atau lingkungan pekerjaan yang penuh tekanan sehingga karyawan melakukan pekerjaan dalam keadaan terpaksa yang membuat hasilnya kurang optimal. Berikut penurunan kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama di buktikan dengan tabel berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama Periode 2021-2023

No	Keterangan	2021	2022	2023
1.	Kualitas Dan Kuantitas Kerja	85,625	73,75	69,75
2.	Kemampuan Pribadi	84,25	73,62	69,44
3.	Semangat/Motivasi	83,75	73,47	69,13
4.	Tanggung Jawab	81,87	72,75	68,63
5.	Kerjasama	80,625	72,62	68,13
Total		83,224	73,148	69,013

Sumber: PT. Panca Kharisma Utama (data dioalah)

Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Panca Kharisma Utama

Kriteria Pelaksanaan Kinerja	
Nilai	Predikat/Katagori
91-100	Sangat Baik (BS)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang (K)
0-51	Kurang Sekali (KS)

Berdasarkan tabel standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama, ditahun 2021 kinerja karyawan memperoleh katagori "Baik" dengan nilai rata-rata 83,224, dan pada tahun 2022 diperoleh katagori "cukup" dengan nilai rata-rata 73,148 sedangkan pada tahun 2023 memperoleh katagori "kurang" dengan rata-rata kinerja karyawan pada angka 69,013. Dengan demikian peneliti simpulkan bahwa ada penurunan kinerja karyawan setiap tahun nya pada PT. Panca Kharisma Utama.

Penurunan kinerja karyawan tesebut menjadi permasalahan serius bagi perusahaan karena kinerja karyawan dinilai sebagai penggerak sebuah perusahaan, mengabaikan permasalahan ini berpotensi merusak sistem perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi masalah untuk meminimalisir kesalahan di masa depan. Saat ini peneliti menduga penurunan kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama karena kompetensi kerja yang masih rendah.

Pada tabel 1 dari penilaian kualitas dan kuantitas kerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 85,625 "Baik" dan 2022 sebesar 73,75 "Cukup" dan 2023 sebesar 69,75 "Kurang". Serta diikuti hasil dari kemampuan pribadi karyawan ikut menurun, pada tahun 2021 84,25 "Baik" dan 2022 sebesar 73,62 "Cukup" dan 2023 sebesar 69,44 "Kurang". Menurut observasi awal peneliti, fenomenal penuruan kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama terindikasi dari pengawasan hasil kerja yang masih kurang maksimal dan kurangnya kepekaan karyawan terhadap tugas pribadi atau lingkungan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kompetensi karyawan maka hendaknya PT. Panca Kharisma Utama memberikan pelatihan serta arahan kepada karyawan agar terstimulus kepekaan terhadap tanggung jawab pada tugas pribadi

atau lingkungan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Apriyanti (2021) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat" hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari paparan hasil penelitian tersebut bahwasannya kompetensi memiliki hubungan terhadap penurunan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan agar dapat dengan mudah dalam memberikan tugas atau tanggung jawab yang seimbang berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan demikian produktivitas kinerja dapat terjaga pada perusahaan tersebut.

Pada tabel 1 penilaian kinerja PT. PKU dipoint Kerjasama pada tahun 2021 sebesar 80,625 (baik), tahun 2022 sebesar 72, 62 (cukup) dan tahun 2023 sebesar 69,013 (kurang). Tabel diatas membuktikan ada penurunan kerjasama karyawan setiap tahun nya pada PT. PKU. Peneliti menduga penurunan tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang lemah. Seharusnya budaya organisasi berperan menjadi kode etik atau pedoman karyawan dalam berperilaku baik di lingkungan atau diluar lingkungan. Sehingga menjadi pembeda dengan kelompok lain, karyawan yang merasa bangga dan puas terhadap lingkungan organisasi akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.

Sebagaimana pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ruri Faradhillah 2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Eds Manufacturing Indonesia" hasil dari penelitian menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi.

Dari penelitian tersebut kita dapat lihat bahwa budaya organisasi dalam sebuah perusahaan memberi dampak besar terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang nyaman, aman, menyenangkan dan kondusif akan berpengaruh terhadap suasana pikiran dan hati pada saat atau akan melakukan pekerjaan. Oleh karena itu PT.PKU harus mengusahakan terciptanya budaya organisasi yang kompak dan kondusif dengan membangun komunikasi yang baik, saling bersinergi dengan rekan kerja dan melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperkuat hubungan kebersama antar karyawan. Sehingga terciptanya budaya organisasi yang diharapkan bersama.

Pada tabel 1 penilaian kinerja karyawan PT. Panca Kharisma Utama di point semangat/motivasi pada tahun 2021 nilai motivasi karyawan sebesar 83,75 (baik) pada tahun 2022 sebesar 73,47 (cukup), serta pada tahun 2023 sebesar 69,13 (kurang). Tabel tersebut membuktikan adanya penuruanan setiap tahunnya motivasi kerja karyawan pada PT.PKU. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Karena motivasi adalah keadaan psikologi yang mengarahkan, membangkitkan dan tekun dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Peneliti menduga penurunan motivasi karyawan pada PT. Panca Kharisma

Utama dalam melakukan pekerjaan dikarenakan tidak adanya apresiasi atau reward atas pencapaian yang mereka beri terhadap perusahaan. Sehingga karyawan ikut perhitungan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan baik dari segi inovasi, perbaikan atau kinerja yang di hasilkan karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri Juliani 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappenda Kabupaten Bogor”. Memaparkan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ada banyak unsur yang mempengaruhi motivasi seorang karyawan dalam bekerja, diantaranya: hubungan perseorangan, kondisi kerja, gaji, status dan kemananan kerja. Oleh karena itu jika PT. PKU ingin menjadikan sebuah organisasi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan pegawai yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman dalam bekerja, dapat mengembangkan asah yang dimiliki serta dihargai kinerja yang mereka berikan pada perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan)

METODE PENELITIAN

Menurut Duli (2019 hal.89) Desain penelitian merupakan poin untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisa data dimana mencakup suatu skema tentang apa yang akan dilakukan peneliti atau rencana penetapan sumber dan jenis informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Sedangkan menurut Silaen (2018 :23) desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui hubungan antar variable yaitu kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variable terikat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016, hal. 9).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji t pada tabel 4.16 didapatkan nilai dari thitung 14.069 > ttabel 2.00247 dan nilai sig (0.001 < 0.05), artinya hipotesis 1 diterima dan variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama. Selain itu dari uji regresi linear berganda untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,134. Nilai tersebut menunjukan variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang mana setiap ada pengembangan kompetensi karyawan pada PT Panca Kharisma Utama maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Panca Kharisma Utama sebesar 0,134.

Kompetensi merupakan standar kemampuan atau keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki keterampilan yang baik dan sesuai

dengan tuntutan pekerjaannya, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga dapat secara positif memengaruhi produktivitas terhadap perusahaan.

Keterampilan yang relevan dengan peran karyawan memungkinkan seorang karyawan mengerjakan tugas dengan efisien dan merasa lebih menyenangkan dan percaya diri dalam bekerja. Ketika karyawan merasa mampu dan kompeten dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dapat menciptakan kinerja karyawan yang aktif dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Buyung Satri Perमान 2020, dengan nilai t hitung sebesar $3.548 > t$ tabel sebesar $1,998$ sehingga hipotesis 3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PAG Lhokseumawe

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji t pada tabel 1 didapatkan nilai dari t hitung $20.342 > t$ tabel 2.00247 dan nilai sig ($0.001 < 0.05$), artinya hipotesis 2 diterima dan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama.

Selain itu dari uji regresi linear berganda untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar $0,535$. Nilai tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan terhadap satuan variabel budaya organisasi karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $0,535$.

Budaya organisasi merupakan kode etik atau nilai-nilai organisasi yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan berperilaku di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan sebuah system kerja yang agresif, inovatif, antisipasi dan teliti terhadap setiap masalah pada perusahaan dengan kata lain budaya organisasi dijadikan pengendalian arah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Faiz Sa'ani 2021, Pembuktian dari hasil tersebut dilihat dari angka t hitung sebesar $2,973 (> 1,659)$ serta nilai P Values atau nilai sig. sebesar $0,004 (< 0,05)$ dengan batas signifikansi $0,05$, sehingga kesimpulannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dalam menghadapi revolusi industry 4.0

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji t pada tabel 1 didapatkan nilai dari t hitung $14.761 > t$ tabel 2.00247 dan nilai sig ($0.001 < 0.05$), artinya hipotesis 3 diterima dan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama. Selain itu dari uji regresi linear berganda untuk variabel motivasi (X_3) sebesar $0,126$. Nilai tersebut menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan terhadap satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $0,126$.

Motivasi merupakan dorongan seorang dalam melakukan pekerjaan. Peran motivasi kerja merupakan hal yang sangat krusial dalam diri seorang karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan membantu karyawan bersemangat dan tekun dalam bekerja. Ada berbagai motif yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan baik itu gaji, bonus maupun promosi jabatan. Untuk itu setiap perusahaan harus menjaga motivasi karyawan tersebut artinya menepati atau menunaikan setiap yang dijanjikan pada karyawan tepat waktu dan pasti, sehingga apabila karyawan dan perusahaan saling menunaikan kewajibannya. Maka hubungan feedback akan terus terjalin dan bertambah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Nurindah Dwi Antika, Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} = 2,277$, sedangkan $t_{tabel} = 1,998$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,277 > 1,998$ atau nilai $sig < \alpha = 0.05$. Maka kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.

Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 pada uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R^2 sebesar 0,885 atau 88,5% jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,885 atau 88,5% dan berada dikategori sangat kuat artinya variabel independent dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil tersebut peneliti menyimpulkan variabel independent pada penelitian ini merupakan variabel yang penting keberadaannya di PT. Panca Kharisma Utama. Seperti variabel kompetensi, merupakan bekal pertama seorang karyawan dalam bekerja, selanjutnya budaya organisasi merupakan lingkungan yang membantu pengembangan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dan terakhir motivasi yang menjadi motif, hasrat atau dorongan seorang karyawan bertahan dalam pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan ujung tombak yang harus diperhatikan dan dijaga oleh PT. Panca Kharisma Utama karena erat kaitannya dengan pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Jika perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang berkualitas, aktif dan produktif maka hendaknya memperhatikan tiga variabel tersebut yaitu kompetensi, budaya organisasi dan motivasi. Agar aktivitas dalam perusahaan seperti pelayanan, produksi, pemasaran, pelaporan, pengarsipan dan lain sebagainya berjalan dengan lancar.

Refleksi Tauhid

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam konteks ajaran agama Islam adalah tentang bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan berlandaskan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Salah satu ayat Al-Quran yang memiliki kaitan dengan kinerja adalah Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang

berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Apabila shalat (jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu dibumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah). Sebagaimana seorang karyawan yang merupakan anggota dalam sebuah perusahaan antara kehidupan dunia dan akhiran haruslah seimbang. Artinya kita bekerja di dunia selain mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kita juga wajib mematuhi aturan atau batasan-batasan yang telah ditentukan dalam agama seperti tidak melakukan penipuan, riba atau pencurian. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik dan berkualitas untuk kehidupan dunia maupun akhirat.

Kompetensi

Dalam Islam, konsep kompetensi dapat dihubungkan dengan konsep fathonah yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, yaitu sifat cerdas, pandai dan bijaksana. Ajaran sifa fathonah nabi tersebut jika diterapkan oleh seorang karyawan dalam bekerja yaitu mampu menangani dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan dalam pekerjaan serta mampu meberikan argument dengan komunikasi yang baik untuk kemajuan perusahaa. Sebagaimana Allah berfirman dalam Qur'an surah Al-Baqarah 269

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَدْرَأُ
أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

Artinya: *Dia (Allah) menganugerahkan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Siapa yang dianugerahi hikmah, sungguh dia telah dianugerahi kebaikan yang banyak. Tidak ada yang dapat mengambil pelajaran (darinya), kecuali ululalbab.*

Dalam konteks kompetensi kerja, setiap karyawan tentunya memiliki kemampuan atau keahlian yang mereka bawa untuk nantinya memudahkan mereka menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan atau keahlian tesebut perlu dinilai oleh perusahaan sebelum bekerja, apakah kemampuan atau keahlian tersebut sejalan dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Ajaran agama Islam mendorong individu untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan, pendidikan, dan pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi yang diperoleh dengan niat yang baik dan kesadaran akan tanggung jawab moral dapat digunakan untuk memberikan manfaat kepada orang lain dan mencapai keberhasilan dalam mencari nafkah yang halal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi perekat antar karyawan didalam perusahaan pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قَضِيَ بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٧﴾

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٨﴾

قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ

أَجَلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya: *Tiap-tiap umat mempunyai rasul; maka apabila telah datang rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya (47). Mereka mengatakan, "Kapankah (datangnya) janji (azab) ini jika kamu (Nabi Muhammad dan para pengikutmu) adalah orang-orang benar?"(48). Katakanlah (Nabi Muhammad), "Aku tidak kuasa (menolak) mudarat dan tidak pula (mendatangkan) manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki." Setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan sesaat pun dan tidak (pula) dapat meminta percepatan (49).*

Allah mengutus rasul untuk menyampaikan ajaran kebenaran disertai bukti-bukti atas kebenaran ajaran tersebut. Ajaran yang di bawah oleh rasul yang berisikan hukum yang mengatur kehidupan umat manusia di dunia ini yang membedakan perbuatan yang benar dan salah atau yang hak maupun yang batil. Orang yang beriman dan berbuat kebaikan akan diberi pahala, sedangkan yang ingkar dan berbuat mungkar, maka akan disiksa.

Jika ayat alquran tersebut di amalkan dalam kehidupan perusahaan maka akan terciptanya budaya organisasi yang adil, saling menghormati, saling membantu dan mengingatkan pada kebaikan. Seperti yang kita ketahui bersama perusahaan merupakan wadah tempat berkumpul karyawan yang memiliki latar belakang berbeda-beda seperti perilaku, kebiasaan, adat dan norma. Namun dengan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut dapat menyatukan pemikiran, perilaku, dan kebiasaan dari tiap karyawan. sehingga dari persatuan karyawan tersebut dapat memudahkan mencapai suatu visi, misi, dan tujuan perusahaan. Jadi dalam agama perbuatan kita di atur oleh Alquran dan hadits sedangkan dalam perusahaan kita di atur oleh budaya organisasi, jika dalam agama tujuan kita ada selamat dunia dan akhirat namun dalam perusahaan tujuan kita terwujudnya visi, misi dan keberhasilan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam agama di sebut dengan niat. Contoh karyawan termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja. Setiap perbuatan yang kita lakukan pastinya akan mendapatkan balasan. Seperti firman Allah dalam Q. S.Al-Zalzalah: 7



Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya”. (QS.Al-Zalzalah: 7).

Dalil diatas menjelaskan agar kita senantiasa memelihara dan memiliki motivasi yang baik dalam menjalani kehidupan, karena setiap yang kita kerjakan tentunya akan mendapatkan balasan baik itu pahala maupun dosa. Jika digambarkan dalam kehidupan perusahaan, motivasi kerja dapat di gambarkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi yang memadai (gaji) yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan agar diakui, dihormati oleh orang lain
- c. Jaminan pekerjaan atau jaminan karier yang jelas
- d. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu.

Kesimpulanya apapun motif atau niat kerja setiap karyawan, pasti motivasi itu harus baik, baik untuk dunia mapun akhirat. Karena motivasi yang baik akan mendorong seseorang bekerja secara profesional dan dengan prinsip serta etos kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan telah dilakukan pengujian terhadap hasil kuesionernya dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama .
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama .
4. Kompetensi, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama .

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edition, Emron, Anwar, Y. Dan K. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Delapan., Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, R. d. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama. Multitama, Op. Cit, hlm 200.
- Murty, W.A. dan Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)* STIE Perbanas Surabaya. The Indonesian
- Moeheriono. (2012). *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Verithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans., p. 46). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin dan Judge.(2015). *Perilaku Lembaga pendidikan Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*. Refika. Bandung: Aditama,
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam lembaga pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:

Kencan

- Torang, S. (2014). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Tannady, Hendy.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Depok: PT.Rajagrafindo Persada
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James. (2017). *Organisasi, Perilaku, struktur dan proses*. (Edisi 5 Cet), Jakarta: Erlangga.