
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Konsep Spencer And Spencer terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta)

Agnes Oktavia Anshori¹⁾; Dyah Pikanthi Diwanti²⁾

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Bantul, Indonesia

Email: agnesoktavia542@gmail.com; dyahpikanthidiwanti@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan pengaruh kompetensi dengan konsep Spencer & Spencer dengan variabel *motives* (X2), *traits* (X3), *self concept* (X4), *knowledge* (X5), dan *skills* (X6) terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegadaian syariah Wilayah Yogyakarta yang berjumlah 47 responden. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dioperasikan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi, *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge*, dan *skills* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.

Kata kunci: budaya organisasi, kompetensi karyawan, kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture (X1) and the influence of competence with the Spencer & Spencer concept with variable motives (X2), traits (X3), self-concept (X4), knowledge (X5), and skills (X6) on performance employee. This type of research is quantitative research using primary data in the form of a questionnaire. The sample used in this study were all employees of Islamic Pawnshops in the Yogyakarta Region, totaling 47 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis operated using SPSS software. Based on the results of research on organizational culture, motives, traits, self-concept, knowledge, and skills simultaneously have a significant effect on the performance of Islamic Pawnshop employees in the Yogyakarta Region.

Keywords: organizational culture, employee competence, employee performance.

PENDAHULUAN

Industri keuangan dan perbankan Islam sebagai instrumen untuk menggerakkan sektor riil yang secara luas dikenal sebagai institusi tanpa bunga yang beroperasi sesuai syariah Islam. Prinsip utama perbankan Islam adalah bahwa aktivitasnya dilaksanakan atas larangan riba (bunga) dalam sebuah format transaksi pelaksanaan bisnis dan aktivitas perdagangan atas dasar laba yang sah dan adil, memberi zakat (pajak atau sedekah), larangan monopoli, dan kooperasi demi pengembangan bisnis untuk kepentingan masyarakat secara halal.

Pada penelitian ini memusatkan pada budaya organisas dan kompetensi konsep spencer & spencer, karena dasar dari suatu perusahaan yaitu mengutamakan pencapaian tujuan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan Pegadaian Syariah masih kurang kuat untuk mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, akan terjadi eksploitasi yang maksimal dari suatu pengetahuan, Pemanfaatan yang optimal dari pengetahuan atau kompetensi organisasi tertentu akan meningkatkan daya saing perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan atau juga bisa

berpengaruh kepada kinerja karyawan dan bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017: 351). Oleh karena itu kompetensi yang dimiliki karyawan harus diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Wulandari dan Sriathi, 2014).

PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga keuangan non bank (LKNB) di Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis yaitu gadai, pembiayaan dan jasa lainnya. Dikeluarkan UU No.7 tahun 1992 dan penyempurnaan menjadi UU No.10 Tahun 1992 dan penyempurnaan menjadi UU No.10 Tahun 1998 tentang pokok-pokok perbankan yang di dalamnya mengatur tentang Pegadaian Syariah memberi peluang berdirinya lembaga keuangan syariah yang berdasarkan sistem bagi hasil. Pegadaian syariah adalah salah satu unit layanan syariah yang dilaksanakan oleh Perum Pegadaian. Berdirinya unit layanan syariah ini didasarkan atas perjanjian musyawarah dengan sistem bagi hasil antara perum pegadaian dengan bank muamalat Indonesia (BMI) untuk tujuan melayani nasabah Bank Muamallat Indonesia maupun Pegadaian. Sebelum peneliti melakukan penelitian, ada beberapa informasi yang didapatkan oleh peneliti pada saat observasi di pegadaian syariah berusaha untuk terus menggali kemampuan pegawai secara optimal baik untuk kemajuan karya ataupun untuk kontribusi bagi perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dibutuhkan kompetensi diri untuk berinovasi serta nilai budaya kerja islami yang diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi yang berpengaruh secara parsial, simultan, dan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Manfaat praktis dari penelitian ini, dapat memberikan masukan kepada karyawan, serta mampu memberikan kontribusi tentang budaya organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan baik untuk perusahaan dan peneliti sehingga bisa menambah wawasan dan penelitian ini bisa menjadi rujukan penelitian selanjutnya. Manfaat teoritis diharapkan dapat berguna dan akan melengkapi penelitian selanjutnya dalam pengembangan keilmuan serta kinerja perilaku keorganisasian.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah penulis menurut Amalia & Yayan (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada BJB Kantor Cabang Suci Bandung) yang mempunyai hasil bahwa Secara parsial dan simultan budaya organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Penulis menurut Arifin (2015) dengan judul *"The Influence of Competence. And Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance"* mempunyai hasil pembahasan *Research Results: The influence, Organizational culture to Job Satisfaction Insignificant, The influence Organizational Culture to Performance Insignificant*. Bukan hanya itu penulis menurut Arnu (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang yang mempunyai hasil pembahasan diperoleh dari uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial) menyatakan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Komitmen (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Amalia & Yayan, 2018).

Kompetensi

Kompetensi secara umum dapat dilihat dari dua perspektif. Perspektif yang pertama menggambarkan kompetensi dari sudut pandang organisasi, yang mana kompetensi digambarkan sebagai pengetahuan, kepakaran dan kemampuan suatu organisasi yang dapat menjadikan organisasi tersebut memiliki keunggulan dibandingkan dengan para pesaingnya. Pengertian kompetensi dalam hal ini terkonsentrasi pada kompetensi suatu organisasi sebagai suatu kesatuan dan menyeluruh. Sedangkan perspektif kedua mengarah pada kompetensi yang dimiliki individu (Arnu, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Arifin, 2015).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode survei yaitu suatu cara pengambilan sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang penting. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk meneliti hubungan variabel. Objek penelitian ini adalah Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Pegadaian Syariah yang berjumlah 47 karyawan, serta teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* total/jenuh merupakan suatu metode yang semua anggota bisa dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan penyebaran kuesioner yang terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun teknik pengolahan data yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, serta menggunakan teknik analisis data uji R^2 (koefisien determinasi), uji F (signifikan), dan uji t (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Adapun hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini anatar lain, Uji Normalitas dan Uji Multikolinieritas. *Uji Normalitas* menurut (Imam Ghozali,2013:163) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan menguji dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. *Uji Multikolinieritas* menurut (Ghazali, 2013: 105) menjelaskan bahwa pengujian ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,62917003
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,100

	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,698
Asymp. Sig. (2-tailed)		,715

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,545	1,835	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motives	0,429	2,332	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Traits	0,363	2,752	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Self Concept	0,471	2,123	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Knowledge	0,442	2,264	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Skills	0,338	2,961	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,183	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motives	0,723	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Traits	0,159	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Self Concept	0,381	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Knowledge	0,816	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Skills	0,227	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil uji normalitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi, Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan skills terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal, model regresi yang terjadi pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas, dan terhindar dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi berganda dibutuhkan untuk mengetahui apakah mempunyai pengaruh antara dua variabel atau lebih antara variabel independen terhadap variabel dependen yang berhubungan secara linier. Adapun hasil output spss sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output Spss

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,235	16,713		,732	,468
1 Budaya Organisasi	,432	,206	,265	2,094	,043
Motives	-,251	,819	-,044	-,307	,760
Traits	,367	,901	,063	,408	,686
Self Concept	,707	,732	,131	,966	,340
Knowledge	1,700	,762	,313	2,230	,031
Skills	1,215	,814	,240	1,493	,143

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil output di atas dapat memperoleh hasil linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

$$Y = 12,235 + 0,432 X_1 - 0,251 X_2 + 0,367 X_3 + 0,707 X_4 + 1,700 X_5 + 1,215 X_6$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat α = Konstanta

β = Koefisien Estimasi X = Variabel Bebas

- 1) Constant (α) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel budaya organisasi, Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan Skill, dinyatakan konstanta mempunyai nilai sebesar 12,235.
- 2) Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan
Dari hasil persamaan regresi berganda di atas, bahwa dapat diketahui nilai koefisien dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,432, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 43,2%, maka hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai positif sehingga variabel tersebut berhubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima.
- 3) Motives (X2) terhadap Kinerja Karyawan
Dari hasil persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel *motives* (X2) sebesar -0,251 maka variabel *motives* dikatakan mengalami kenaikan sebesar -25,1% , maka hal ini menyatakan bahwa variabel *motives* memiliki nilai negatif sehingga variabel tersebut berhubungan negatif dengan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan Ho diterima dan Ha ditolak.
- 4) Traits (X3) terhadap Kinerja Karyawan
Dari hasil persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel *traits* (X3) sebesar 0,367 maka variabel *traits* dikatakan mengalami kenaikan satu 36,7%, maka hal ini menyatakan bahwa variabel *traits* memiliki nilai positif sehingga variabel tersebut berhubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan Ho diterima dan Ha ditolak.
- 5) Self Concept (X4) terhadap Kinerja Karyawan
Dari hasil persamaan regresi berganda di atas, bahwa dapat diketahui nilai koefisien dari variabel *Self Concept* sebesar 0,707, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Concept* mengalami kenaikan sebesar 70,5%, maka hal ini menyatakan bahwa variabel *Self Concept* memiliki nilai positif sehingga variabel ini berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan Ho diterima dan Ha ditolak.
- 6) Knowledge (X5) terhadap Kinerja Karyawan
Dari hasil persamaan regresi berganda di atas, dapat diketahui nilai *Knowledge* (X4) sebesar 1,700, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Knowledge* mengalami kenaikan

sebesar 170%, maka hal ini menyatakan bahwa variabel *Knowledge* mempunyai nilai positif sehingga variabel tersebut berhubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima.

7) Skills (X6) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi berganda, dapat diketahui nilai koefisien dari variabel *skills* (X6) sebesar 1,215, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Skills* mengalami kenaikan sebesar 121,5%, maka hal ini menyatakan bahwa variabel *Skills* memiliki nilai positif sehingga variabel tersebut berhubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 21, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5015,414	6	835,902	12,488	,000 ^b
	Residual	2677,395	40	66,935		
	Total	7692,809	46			

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji F (simultan) Variabel Budaya Organisasi, *Motives*, *Traits*, *Self Concept*, *Knowledge*, dan *skills* terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 12,488 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,44 ($12,488 > 2,44$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi hipotesis H_7 “Budaya Organisasi, *Motives*, *Traits*, *Self Concept*, *Knowledge*, dan *skills*”

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	12,235	16,713		,732	,468
1	Budaya Organisasi	,432	,206	,265	2,094	,043
	Motives	-,251	,819	-,044	-,307	,760
	Traits	,367	,901	,063	,408	,686
	Self Concept	,707	,732	,131	,966	,340
	Knowledge	1,700	,762	,313	2,230	,031
	Skills	1,215	,814	,240	1,493	,143

Sumber: data primer yang diolah

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil (uji t) pada variabel budaya organisasi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,094 lebih besar dari nilai t tabel 2,02108 dan mempunyai signifikansi 0,43 yang kurang dari 0,05 serta mempunyai nilai positif sebesar 0,432. Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardani, Mukzam, dan Mayowan (2016), menyatakan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penyebaran kuesioner juga dari beberapa pernyataan yang diajukan oleh peneliti rata-rata menjawab sesuai dengan keadaan yang mereka alami. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh *Motives* Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Motives* (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,307$ dan t tabel sebesar $2,02108$ dengan signifikansi $0,760$ jadi t hitung lebih kecil dari t tabel serta memiliki koefisien regresi sebesar $-0,251$ serta signifikansi lebih dari $0,05$. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa *Motives* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Julianry, Syarief, dan Affandi (2017), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel *Motives* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kompetensi *Motives* di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta masih belum optimal. Salah satunya adalah *motives*, motivasi seorang karyawan akan turun dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi, sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh *Traits* Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Traits* (X3) diperoleh diperoleh nilai t hitung sebesar $0,408$ dan t tabel sebesar $2,02108$ jadi t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi $0,686$ yang lebih dari $0,05$ serta mempunyai nilai positif sebesar $0,367$. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta masih kurang. Berdasarkan hasil di atas disimpulkan bahwa *Traits* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mokodompit (2019) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel *Traits* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan, agar variabel *Traits* dapat menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja karyawan, maka para karyawan harus lebih impresif (memaparkan kekuatan diri), harus mampu menerima perbedaan pendapat yang ada, dan harus mampu mengutamakan kepentingan dinas atau pekerjaan dari pada kepentingan diri sendiri.

Pengaruh *Self Concept* Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Self Concept* (X4) diperoleh nilai t hitung sebesar $0,966$ dan t tabel sebesar $2,02108$ jadi t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi $0,340$ yang lebih dari $0,05$ serta mempunyai nilai positif sebesar $0,707$. Berdasarkan hasil di atas disimpulkan bahwa *Self Concept* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Davidson, Mulyowahyudi & Ngadino (2010) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel *Self Concept* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlalu yakin terhadap kepercayaan dirinya belum tentu menghasilkan kinerja yang baik dikarenakan untuk karyawan dibagian-bagian tertentu masih memerlukan arahan dan bimbingan dari atasannya. Begitu juga sebaliknya walaupun ada karyawan yang mempunyai pemahaman lengkap dan kemampuan penuh dibidang apa yang sedang dilakukannya, apabila dia kurang percaya diri, ia akan jarang berhasil dalam tugasnya karena kemampuan untuk memobilisasikan motivasi dan semua sumber daya yang dipunyainya (kepandaian, menggerakkan rekan kerja untuk membantu) menjadi tidak maksimal.

Pengaruh Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Knowledge* (X5) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,230 dan t tabel sebesar 2,02108 jadi t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,031 yang lebih kecil 0,05 dengan nilai positif 1,700. Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa *Knowledge* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monsow, Runtuwene, Rumawas (2018) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang diajukan peneliti rata-rata menjawab sesuai dengan keadaan yang mereka alami. Pemanfaatan pengetahuan yang menyebar keseluruhan anggota organisasi atau semua unit di dalam sebuah perusahaan, tentu jauh lebih maksimal dari pada eksploitasi pengetahuan yang dilakukan individu tertentu atau unit tertentu. Pemanfaatan yang optimal dari pengetahuan atau kompetensi organisasi tertentu akan meningkatkan daya saing perusahaan itu, juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru.

Pengaruh Skills Terhadap Kinerja Karyawan.

Dan yang terakhir variabel *skills* (X5) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,495 dan t tabel sebesar 2,02108 jadi t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi 0,143 yang lebih dari 0,05 serta mempunyai nilai positif sebesar 1,215. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa *Motives* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lengkong, Lengkong, Taroreh (2019), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel *skills* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai *skills* yang tinggi tidak membuat kinerja karyawan meningkat begitu juga sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan *skills* yang karyawan miliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan atau posisi kerja sehingga kinerja karyawan tidak berpengaruh.

Pengaruh Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan Skills, terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan Skills* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 12,488 lebih dari nilai F tabel sebesar (12,488 > 2,44) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi hipotesis H6 “*Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan Skills* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Nilai Adjusted R Square (R) sebesar 0,600 maka hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terdiri dari Budaya Organisasi, *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan Skills* terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 60,% maka sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 40,% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan kompetensi di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta mempunyai kesimpulan sebagai berikut: variabel Budaya Organisasi, *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan skills* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Dan skor koefisien determinasi $R^2 = 60\%$ kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan skills* dan sisanya 40 % dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya. Variabel *Knowledge* memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.

SARAN

Dalam meningkatkan perusahaan peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta dapat memberikan kontribusi serta pegangan untuk pihak manajemen Pegadaian Syariah dalam meningkatkan budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi dan kompetensi sangat dibutuhkan dalam perusahaan sebagai salah satu budaya dimana karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab dengan pekerjaannya dan kemampuan karyawan yang sesuai dengan keahlian agar tercapainya tujuan suatu perusahaan agar menjadi maju.karyawan yang mematuhi budaya organisasi dan kompetensi yang tinggi akan bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dan solusi atas segala permasalahan. Untuk pihak Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta diharapkan dengan adanya penelitian bisa menjadi salah satu perbaikan atau pertimbangan dalam meningkatkan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga bisa menjadi lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Shelpani, Yayan Fiermansyah. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung). *Jurnal Manajemen Magister*, vol. 4, No. 02, hal: 139-142.
- Anggi, Pasca Arnu. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja pegawai Bank Jabar Banten cabang Karawang, dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Oktober 2017, hal 160, Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Arifin, H.M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies Published by Canadian Center of Science and Education*, Vol. 8, No. 1, 38-45.
- Davidson, Robby A. Alugoro Mulyowahyudi & Ngadino Surip D. (2010). Hubungan Kompetensi dan Motivasi diri Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal SWOT*. Vol. 3, No. 1, Februari 2010, pp. 36-40.
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Julianry, Anriza., Rizal Syarief., M. Joko Affandi. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. E-ISSN: 2460-7819. P-ISSN: 2528-5149. Vol. 3, No. 2, Mei 2017.
- Lengkong, Febrio, Lengkong, Victor P. K. and Taroreh, Rita N. 2019. “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)”. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No.1, 281-290.
- Mokodompit, Ulfiyah. T. 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako. *Jurnal Katalogis*, vol. 5 No 6, Juni 2017.
- Monsow, Endrokles Y., Roy F Runtuwene, Wilhelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Knowlwdgw Management Terhadap Kinerja Karyawan DI Bank Mayapada KCU Mega Mas Manopo. E-ISSN: 2655-206X; P-ISSN: 2338-9605. Vol.6, No. 1.

Rahayu, Tri Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi. Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 3(3) h:530-545. 2014.

Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.

Wardani, Rodiathul K., et al. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 31, no. 1, 29 Feb. 2016, pp. 58-6.