

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UDARA BALI YOGA & SPA CEMAGI

I Putu Dede Erlangga Putra Wibawa¹, Gilbert Nainggolan²,
I Wayan Ruspendi Junaedi³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: dedeerlangga@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of competence, work motivation, and organizational culture on the employee performance at PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Data were collected using questionnaires distributed to the research respondents. The population in this study consisted of all employees of PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi, with a sample of 80 respondents. The data were analyzed using instrument validity and reliability tests, classical assumption tests, partial correlation analysis, multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The results of the analysis show that the competency partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. The work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Meanwhile, the organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Competency, work motivation, and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance*

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

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner kepada responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi dan sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Variabel motivasi kerja secara pasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Secara simultan kompetensi motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan keberlangsungan usaha serta meningkatkan daya saingnya secara berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang mengalami perkembangan pesat seiring dengan meningkatnya mobilitas wisatawan domestik maupun mancanegara. Persaingan dalam industri ini tidak hanya terbatas pada fasilitas fisik, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan, pengalaman tamu, serta citra yang dibangun melalui ulasan pelanggan di berbagai platform digital. Dalam era digital saat ini, review tamu menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi keputusan calon pelanggan dalam memilih akomodasi, sehingga perusahaan dituntut untuk menjaga konsistensi kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi sebagai salah satu pelaku usaha di industri perhotelan dan wellness di Bali juga menghadapi dinamika persaingan tersebut. Dengan mengusung konsep relaksasi dan kesehatan, perusahaan ini tidak hanya bersaing dalam hal fasilitas, tetapi juga dalam memberikan pengalaman yang berkesan bagi tamu. Oleh karena itu, evaluasi terhadap menjadi sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Diperlukan analisis terhadap ulasan yang tersedia di berbagai platform online. Ulasan tersebut mencerminkan pengalaman nyata tamu selama menginap dan dapat menjadi indikator keberhasilan maupun aspek yang masih perlu ditingkatkan. Berikut disajikan beberapa review tamu PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi yang diperoleh dari platform online sebagai bahan evaluasi terhadap kualitas layanan perusahaan

Tabel 1. Review Tamu PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi

No.	Platform	Guest Name	Year	Rating	Short Review
1	TripAdvisor	Sarah P	2019	5	<i>The location is comfortable and close to the beach.</i>
2	Google	Ngawang L	2020	2	<i>The price is quite high and did not meet my expectation .</i>
3	TripAdvisor	Ken Hasebe	2022	3	<i>The SPA facilities were less comfortable and slightly noisy.</i>
4	TripAdvisor	Daniel K	2024	3	<i>The facilities are good, but cleanliness in some areas needs improvement</i>

5	Google	Amanda L	2025	4	<i>The atmosphere is relaxing, but the service response could be faster</i>
6	Google	Kara W	2026	5	<i>The staff were very friendly and provided excellent service.</i>

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, ulasan tamu terhadap PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi menunjukkan adanya variasi penilaian yang mencerminkan perbedaan hasil kerja karyawan dalam memberikan layanan. Perbedaan rating dari tahun ke tahun mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dalam menjalankan tugas operasional belum konsisten.

Pada tahun 2019, rating yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik sesuai standar perusahaan. Namun, pada tahun-tahun berikutnya terjadi penurunan dan stagnasi penilaian, yang mengarah pada adanya kendala dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Beberapa ulasan tamu yang menyoroti kebersihan, kenyamanan, serta kondisi lingkungan menunjukkan adanya kekurangan dalam pelaksanaan tugas karyawan, khususnya dalam hal ketelitian, tanggung jawab, dan konsistensi kerja.

Selain itu, penilaian terkait ketidaksesuaian antara harga dan layanan yang diterima juga mencerminkan bahwa kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menciptakan nilai dari layanan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan tidak hanya berdampak pada operasional internal, tetapi juga pada penilaian tamu terhadap perusahaan. Variasi penilaian yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara optimal dan konsisten. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pengawasan, belum maksimalnya penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta perbedaan kemampuan dan disiplin kerja antar karyawan. Dengan demikian, data ulasan tamu pada tabel tersebut dapat dijadikan sebagai indikator awal dalam melihat kondisi kinerja karyawan di PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap kinerja karyawan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih optimal, konsisten, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi prasyarat utama bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan kerja. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, beberapa faktor utama yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan antara lain kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Ketiga

faktor tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan serta menentukan kualitas kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Wibowo, 2021). Kompetensi mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat, efisien, dan berkualitas karena didukung oleh pemahaman yang baik terhadap tugas serta kemampuan teknis yang memadai. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja serta menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dalam kondisi persaingan bisnis yang dinamis, karyawan dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi, sistem kerja, dan kebutuhan organisasi.

Selain kompetensi, motivasi kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2019). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta mengambil keputusan (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oktaryanti (2023) serta Septiari (2022) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hakim dan Rahwana (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Rihanna dan Suardika (2023) membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hasil yang positif, masih terdapat perbedaan hasil penelitian serta perbedaan karakteristik objek, lokasi, dan kondisi organisasi yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu, berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi, masih ditemukan adanya keluhan terkait pelayanan, kebersihan, dan fasilitas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, sehingga diperlukan penelitian

lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih spesifik dan relevan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks industri perhotelan dan wellness, kinerja karyawan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara fisik. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan secara langsung kepada tamu dengan sikap yang profesional, ramah, responsif, dan konsisten. Interaksi antara karyawan dan tamu menjadi bagian penting dari pengalaman yang diterima oleh pelanggan. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan dapat tercermin dari berbagai aspek, mulai dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam memberikan pelayanan, kemampuan berkomunikasi, kedisiplinan, hingga kesediaan untuk membantu menyelesaikan kebutuhan tamu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kualitas pelayanan tidak hanya bergantung pada fasilitas yang tersedia, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola dan memberikan pelayanan tersebut. Pada PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi, karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan, kenyamanan, dan pengalaman tamu menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Kompetensi memberikan kemampuan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi kerja memberikan dorongan agar kemampuan tersebut digunakan secara optimal, sedangkan budaya organisasi memberikan lingkungan dan pedoman perilaku yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena variasi ulasan tamu pada PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi semakin memperkuat pentingnya menguji ketiga faktor tersebut. Ulasan yang menunjukkan adanya perbedaan penilaian mengenai kenyamanan, kebersihan, kecepatan pelayanan, dan keramahan menunjukkan bahwa pengalaman tamu dapat dipengaruhi oleh konsistensi kinerja karyawan. Meskipun terdapat ulasan positif yang menunjukkan bahwa pelayanan telah berjalan dengan baik, adanya ulasan yang masih menyoroti aspek tertentu menunjukkan bahwa perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi relevan dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkuat temuan penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kondisi sumber daya manusia pada perusahaan hospitality dan wellness di Bali.

METODE

Penelitian dilakukan di PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi yang beralamat di Jl. Pura Kramat Desa Cemagi, Badung, Bali. Untuk mengumpulkan data digunakan kuisisioner yang disebar menggunakan google form yang berisi daftar pertanyaan mengenai topik yang diangkat. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi merupakan faktor yang memiliki keterkaitan penting dengan kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki koefisien regresi positif, yaitu kompetensi sebesar 0,369, motivasi kerja sebesar 0,421, dan budaya organisasi sebesar 0,170. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan ketiga variabel terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian, peningkatan pada kompetensi, motivasi kerja, maupun budaya organisasi cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan yang dimiliki karyawan dalam bekerja serta kondisi nilai dan lingkungan organisasi yang membentuk perilaku kerja. Dalam konteks perusahaan yang bergerak pada bidang hospitality dan wellness, ketiga aspek tersebut menjadi penting karena karyawan merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan tamu dan secara tidak langsung membawa citra perusahaan melalui kualitas pelayanan yang diberikan.

Pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan menjadi dasar penting dalam menjalankan pekerjaan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,530 dengan tingkat signifikansi 0,013, sehingga kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut dapat dipahami karena karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara tepat. Dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan, kompetensi juga diperlukan untuk menghadapi kebutuhan tamu yang berbeda-beda. Karyawan perlu memahami prosedur kerja, mampu berkomunikasi, memiliki kemampuan bekerja sama, serta mampu mengambil tindakan yang sesuai ketika menghadapi situasi tertentu. Dengan adanya kompetensi yang memadai, karyawan tidak hanya dapat menyelesaikan tugas rutin, tetapi juga memiliki kesiapan dalam menghadapi permasalahan yang muncul selama proses pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja melalui kompetensi

dapat dilakukan dengan memperhatikan pengembangan pengetahuan, keterampilan, karakter pribadi, dan konsep diri karyawan sebagaimana indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian mengenai kompetensi juga memberikan gambaran bahwa peningkatan kemampuan karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan. Perubahan kebutuhan tamu dan dinamika industri hospitality menyebabkan kemampuan yang dimiliki karyawan perlu terus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi yang memadai dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih mandiri, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan ketepatan dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai pekerjaan, proses pelayanan dapat dilakukan dengan lebih terarah sehingga pada akhirnya dapat memberikan pengalaman yang lebih baik kepada tamu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman et al. (2021), Hajali et al. (2022), dan Widiastari et al. (2023) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian pada PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi memperkuat pandangan bahwa kompetensi merupakan salah satu modal penting dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,754 dan signifikansi sebesar 0,007. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi penggerak yang membuat karyawan memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas dengan lebih sungguh-sungguh, mempertahankan kedisiplinan, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam pekerjaan pelayanan, dorongan tersebut menjadi penting karena karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga memberikan pelayanan dengan sikap yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dapat menunjukkan kesediaan untuk memberikan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipandang sebagai faktor yang membantu mengubah kemampuan yang dimiliki karyawan menjadi tindakan nyata dalam pelaksanaan pekerjaan.

Temuan mengenai motivasi kerja juga memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dapat dilakukan melalui pelatihan atau peningkatan kemampuan teknis. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi belum tentu dapat menghasilkan kinerja optimal apabila tidak memiliki dorongan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara maksimal. Motivasi menjadi unsur yang mendorong karyawan untuk mengarahkan kemampuan, waktu, dan tenaga dalam mencapai tujuan pekerjaan. Dalam konteks PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi, motivasi kerja dapat mendukung karyawan untuk tetap memberikan pelayanan secara konsisten, menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, serta menjaga komitmen terhadap standar

pelayanan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Radito (2019), Hajali et al. (2022), dan Widiastari et al. (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempertahankan motivasi karyawan menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t -hitung sebesar 2,030 dengan tingkat signifikansi 0,046. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan dalam memberikan pedoman bagi karyawan mengenai perilaku yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Nilai dan norma yang diterapkan secara konsisten dapat membantu membentuk kebiasaan kerja yang mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi terhadap tujuan organisasi. Dalam perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan tamu maupun dengan rekan kerja. Ketika nilai-nilai organisasi diterapkan dalam perilaku sehari-hari, karyawan akan memiliki acuan yang lebih jelas dalam menjalankan pekerjaan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya merupakan tanggung jawab individu. Lingkungan organisasi turut membentuk perilaku dan kebiasaan karyawan. Budaya yang mendorong kerja sama dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan koordinasi antarbagian. Budaya yang menekankan tanggung jawab dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya, sedangkan budaya yang berorientasi pada pelayanan dapat membantu menjaga perhatian karyawan terhadap kebutuhan tamu. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan diterapkan secara konsisten dapat menjadi salah satu instrumen manajemen dalam menjaga kualitas kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Radito (2019), Rahman et al. (2021), dan Widiastari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F -hitung sebesar 38,040 dengan signifikansi 0,000, sehingga ketiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,600 menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 40% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu dipandang sebagai suatu kondisi yang bersifat multidimensional. Kemampuan karyawan saja tidak cukup apabila tidak disertai dengan dorongan kerja yang

memadai dan lingkungan organisasi yang mendukung. Demikian pula, budaya organisasi yang baik akan lebih efektif apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi untuk menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Temuan simultan tersebut memberikan makna bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi sebaiknya dilakukan secara terpadu. Program pengembangan kompetensi dapat diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sedangkan upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan. Pada saat yang sama, perusahaan perlu mempertahankan budaya organisasi yang mendukung kerja sama, kedisiplinan, orientasi pelayanan, dan pencapaian tujuan bersama. Ketiga aspek tersebut dapat saling memperkuat dalam membentuk perilaku kerja yang pada akhirnya tercermin dalam kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Pendekatan yang terpadu menjadi penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Jika dikaitkan dengan fenomena ulasan tamu yang menjadi dasar penelitian, hasil empiris ini memberikan penjelasan bahwa variasi pengalaman tamu dapat menjadi salah satu gambaran mengenai pentingnya konsistensi kinerja karyawan. Ulasan yang memberikan penilaian positif terhadap keramahan dan pelayanan menunjukkan bahwa terdapat kondisi ketika karyawan mampu memberikan pelayanan sesuai harapan tamu. Sementara itu, ulasan yang masih menyoroti kecepatan respons, kebersihan, kenyamanan, maupun kesesuaian antara harga dan pelayanan menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk melakukan peningkatan. Temuan penelitian mengenai kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi dapat menjadi dasar bahwa perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan dengan mengevaluasi hasil akhir pelayanan, tetapi juga dengan memperhatikan faktor-faktor internal yang mendukung proses kerja karyawan. Dengan memperkuat kemampuan karyawan, mempertahankan motivasi kerja, serta membangun budaya organisasi yang positif, perusahaan memiliki dasar yang lebih kuat untuk menjaga konsistensi kualitas pelayanan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi merupakan tiga aspek yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Kompetensi memberikan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi memberikan dorongan untuk bekerja secara optimal, sedangkan budaya organisasi memberikan arah mengenai perilaku yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Ketika ketiga faktor tersebut berada dalam kondisi yang baik, karyawan memiliki peluang yang lebih besar untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu, efektif, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak

hanya menunjukkan adanya pengaruh secara statistik, tetapi juga memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh. Temuan ini sekaligus mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, serta memberikan bukti empiris dalam konteks PT Udara Bali Yoga & S

Hasil Instrumen

Nilai koefisien berada lebih besar 0,30 instrument sudah valid yang menunjukan kusioner yang digunakan mampu mengukur variabel yang dimaksudkan dan seluruh item pertanyaan dari empat variabel *Alpha* (α) *Cronbach* berada di atas 0,60) yang berarti sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Diketahui nilai *Sig.* (2-tailed) adalah 0,200 yaitu > 0.05 artinya data normal. *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 sehingga tidak terjadi multikoleniaritas dan *sig.* lebih besar 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.775	1.472		4.603
	X1	.369	.146	.284	2.530
	X2	.421	.153	.333	2.754
	X3	.170	.084	.239	2.030

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas dapat dirumuskan hasil berikut :

$$Y_1 = 6,775 + 0,369 X_1 + 0,421 X_2 + 0,170 X_3$$

Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.584	3.396

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah

Besarnya koefisien determinasi adalah 0,600 atau 60%, ini menunjukkan kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 60% terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dan sisanya 40% disebabkan oleh sebab lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.775	1.472		4.603	.000
	X1	.369	.146	.284	2.530	.013
	X2	.421	.153	.333	2.754	.007
	X3	.170	.084	.239	2.030	.046

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah

Nilai t-hitung didapat sebesar 2,530 sedangkan t-tabel sebesar 1,65 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 sehingga t-hitung berada di daerah penolakan Ho berarti Ho ditolak, maka Ha diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung didapat sebesar 2,754 sedangkan t-tabel sebesar 1,65 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 sehingga t-hitung berada di daerah penolakan Ho berarti Ho ditolak, maka Ha diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung didapat sebesar 2,030 sedangkan t-tabel sebesar 1,65 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046 sehingga t-hitung berada di daerah penolakan Ho berarti Ho ditolak, maka Ha diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1315.989	3	438.663	38.040	.000 ^b
	Residual	876.399	76	11.532		
	Total	2192.388	79			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data primer yang diolah

Nilai F-hitung sebesar 38,040 sedangkan F-tabel sebesar 2,72 dengan demikian F-hitung lebih besar dari F-tabel berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung didapat sebesar 2,530 sedangkan t-tabel sebesar 1,66 dengan demikian t-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Artinya semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi akan semakin tinggi.

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Wibowo, 2021). Kompetensi mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat, efisien, dan berkualitas karena didukung oleh pemahaman yang baik terhadap tugas serta kemampuan teknis yang memadai. Kompetensi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena individu yang kompeten mampu bekerja secara mandiri, mengambil keputusan yang tepat, serta meminimalkan kesalahan dalam proses kerja. Kompetensi tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja.

Hasil ini didukung penelitian oleh Rahman et al. (2021), Hajali et al. (2022) dan Widiastari et al. (2023) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung didapat sebesar 2,754 sedangkan t-tabel sebesar 1,66 dengan demikian t-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi akan semakin tinggi.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, disiplin, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal ini juga sejalan dengan Radito (2019), Hajali et al. (2022) dan Widiastari et al. (2023) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung didapat sebesar 2,030 sedangkan t-tabel sebesar 1,66 dengan demikian t-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi akan semakin tinggi.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta mengambil keputusan (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang positif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, serta mampu bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Radito (2019), Rahman et al. (2021) dan Widiastari et al. (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai F-hitung didapat sebesar 38,040 sedangkan F-tabel sebesar 2,72 dengan demikian F-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga

& SPA Cemagi. Artinya semakin baik kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi maka kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi akan semakin tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan kerja. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, beberapa faktor utama yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan antara lain kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki karyawan memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian target. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, serta membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Kombinasi ketiga faktor tersebut mampu mendorong karyawan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Oktaryanti (2023) serta Septiari (2022) yang menemukan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa dapat dijelaskan Kompetensi Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Artinya jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi akan semakin meningkat. Motivasi kerja Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Budaya organisasi Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi. Artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara simultan kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1) di PT Udara Bali Yoga & SPA Cemagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang turut ikut serta dalam pembuatan tulisan ini. kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis di dalam melaksanakan perkuliahan hingga mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir/Skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini

dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya dalam lingkungan Universitas Dhyana Pura Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4 (1), 47.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen Kinerja*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daradjat, T. A. (2019). *Manajemen Organisasi*. Jakarta.
- Davis, K. (2019). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Fadillah, A., dkk. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Al Iidara Balad*, 6(1), 79-85.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinatus. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 5(02), 23-34.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajali, M., et al. (2022). Determination of Work Motivation and Employee Competence on Employee Performance in Hotel Industry. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hakim, & Rahwana. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *eCo-Buss*, 6(1), 13-27.
- Hamalik, O. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). *Human Resource Management*. Bumi Aksara
- Oktariani. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *EMAS*, 6(9), 2203-2215.
- Radito. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(3), 386-394.
- Rahman, et al. (2021). The Influence of Competence and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 1(3), 123-136.
- Rihana, & Suardika. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(4), 142-153.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Septiari. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *EMAS*, 6(9), 2203-2215.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tejayadi. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197.
- Uno, H. B. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keenam. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastari, N. M., et al. (2023). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance in Hospitality Industry. *Jurnal Bisnis Strategi*, 32(2), 31-44.