

---

**PERAN KOMPETENSI DIGITAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Imamul Khaira<sup>1</sup>, Evi Syuriani Harahap<sup>2</sup>**  
**Universitas Negeri Medan, Medan**

e-mail: <sup>1</sup>imamulkhaira@unimed.ac.id, <sup>2</sup>eviharahap21@unimed.ac.id

**Abstract:** *This study examines the influence of digital competence, work motivation, and organizational culture on employee performance at PT Yuri Cakra Brothers. A quantitative descriptive approach was applied using multiple linear regression analysis. The population comprised all permanent employees of the company (approximately 120 individuals), with 92 respondents selected through the Slovin formula at a 5% margin of error. Data were collected using a structured Likert-scale questionnaire (1–5) and analyzed with SPSS 26. Prior to hypothesis testing, classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, were conducted to ensure model validity. The findings indicate that digital competence has a positive and significant effect on employee performance ( $t = 4.312$ ;  $p = 0.000$ ). Work motivation also positively and significantly affects employee performance ( $t = 3.875$ ;  $p = 0.000$ ). Likewise, organizational culture demonstrates a positive and significant effect ( $t = 5.127$ ;  $p = 0.000$ ). Simultaneously, the three independent variables significantly influence employee performance ( $F = 47.839$ ;  $p = 0.000$ ). The model yields an Adjusted  $R^2$  of 0.607, suggesting that 60.7% of the variance in employee performance is explained by digital competence, work motivation, and organizational culture, while the remaining 39.3% is attributable to other factors beyond the scope of this study.*

**Keywords:** *Digital Competence; Work Motivation; Organizational Culture; Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Yuri Cakra Brothers. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah sekitar 120 orang, dengan sampel sebanyak 92 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan SPSS 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 4,312$ ;  $p = 0,000$ ). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 3,875$ ;  $p = 0,000$ ). Demikian pula, budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 5,127$ ;  $p = 0,000$ ). Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 47,839$ ;  $p = 0,000$ ). Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,607 menunjukkan bahwa 60,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi digital, motivasi kerja, dan budaya organisasi, sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Kompetensi Digital; Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan

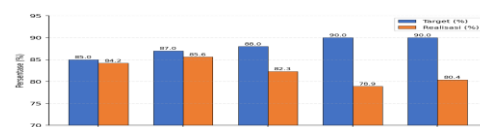
fondasi utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi tekanan persaingan yang semakin intens di era transformasi digital. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dimaknai sebagai capaian kerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2017). Capaian kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap daya saing dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

PT Yuri Cakra Brothers, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor distribusi dan perdagangan berskala menengah di Kota Medan, menghadapi tantangan nyata dalam mempertahankan kinerja karyawannya di tengah percepatan digitalisasi industri. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Februari 2026, ditemukan sejumlah indikasi penurunan kinerja yang cukup mengkhawatirkan.

**Tabel 1 Data Capaian Kinerja Karyawan PT Yuri Cakra Brothers Periode 2021–2025**

Tahun	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Deviasi (%)	Kategori
2021	85,0	84,2	-0,8	Baik
2022	87,0	85,6	-1,4	Baik
2023	88,0	82,3	-5,7	Cukup
2024	90,0	78,9	-11,1	Kurang
2025	90,0	80,4	-9,6	Cukup

Sumber: Bagian HRD PT Yuri Cakra Brothers (Data Diolah, 2026)



**Gambar 1 Grafik Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Karyawan 2021–2025**

*Sumber: Bagian HRD PT Yuri Cakra Brothers (Data Diolah, 2026)*

Data pada Tabel 1 dan Gambar 1 di atas mengungkapkan bahwa realisasi kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup tajam sejak tahun 2023. Deviasi antara target dan realisasi kinerja melebar dari -1,4% pada tahun 2022 menjadi -11,1% pada tahun 2024, kemudian sedikit membaik menjadi -9,6% pada tahun 2025. Kondisi ini mengisyaratkan adanya permasalahan struktural yang menghambat karyawan dalam memenuhi standar kinerja perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan kinerja tersebut adalah rendahnya kompetensi digital karyawan. Seiring pesatnya perkembangan teknologi informasi, kompetensi digital telah menjelma menjadi prasyarat mendasar bagi karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kompetensi digital mencakup kemampuan menggunakan perangkat teknologi, mengelola data digital, berkomunikasi melalui platform daring, serta mengadopsi sistem informasi berbasis komputasi (Ilomäki et al., 2016; Ferrari, 2013). Observasi awal mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT Yuri Cakra Brothers masih menghadapi kendala dalam mengoperasikan sistem Enterprise Resource Planning (ERP) yang diimplementasikan pada tahun 2023, sehingga memicu keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Di samping kompetensi digital, motivasi kerja merupakan variabel yang tak kalah krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) menegaskan bahwa motivasi seseorang digerakkan oleh serangkaian kebutuhan yang berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Lebih lanjut, Teori Dua Faktor Herzberg membedakan antara faktor hygiene yang berhubungan dengan kondisi kerja dan faktor motivator yang berkaitan dengan

isi pekerjaan itu sendiri (Herzberg et al., 1959). Dalam konteks PT Yuri Cakra Brothers, wawancara awal dengan bagian HRD mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem remunerasi dan pengembangan karier belum optimal, yang berimplikasi pada menurunnya semangat dan dedikasi kerja.

Variabel ketiga yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar yang dibagikan bersama dan dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Cameron & Quinn (2011) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan adaptif menjadi katalis bagi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Observasi awal di PT Yuri Cakra Brothers mengindikasikan adanya kesenjangan antara nilai-nilai yang tertuang dalam visi-misi perusahaan dengan praktik keseharian di lapangan, terutama menyangkut keterbukaan komunikasi antara atasan-bawahan dan penegakan disiplin kerja.

**Tabel 2 Hasil Survei Pendahuluan terhadap Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi yang Diukur	Rata-rata Skor (1-5)	Kategori
Kompetensi Digital	Penggunaan teknologi, literasi data, komunikasi digital	2,74	Rendah
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab	3,12	Cukup
Budaya Organisasi	Nilai bersama disiplin, komunikasi, kolaborasi	3,05	Cukup
Kinerja	Kualitas kerja	2,91	Cukup

Variabel	Dimensi yang Diukur	Rata-rata Skor (1-5)	Kategori
Karyawan	kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian		

Sumber: Survei Pendahuluan Peneliti (Februari 2026, n=30)

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kompetensi digital, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan temuan yang beragam. Maulana & Wijaya (2023) menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi. Arifin & Rahmawati (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor kuat kinerja karyawan di sektor manufaktur. Sutrisno & Yulianti (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi positif dengan produktivitas dan komitmen karyawan. Soedjono (2005) juga menggarisbawahi bahwa budaya organisasi yang terkultivasi dengan baik berdampak nyata terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Vuori et al. (2019) menambahkan bahwa digitalisasi dalam pekerjaan pengetahuan dapat meningkatkan performa secara signifikan apabila didukung oleh kapasitas digital yang memadai.

Meski demikian, penelitian yang secara simultan mengkaji ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan distribusi berskala menengah di Kota Medan masih sangat terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh parsial kompetensi digital, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh simultan ketiga variabel tersebut; dan (3) mengidentifikasi variabel yang paling

dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT

Yuri Cakra Brothers.

Brothers yang berjumlah 120 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 5%:

$$n = \frac{N}{(1 + N \times e^2)}$$

$$= \frac{120}{(1 + 120 \times 0,05^2)}$$

$$= \frac{120}{1,3}$$

$$= 92 \text{ responden}$$

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-kausalitas, yakni penelitian yang bertujuan menggambarkan kondisi variabel secara objektif sekaligus menguji hubungan kausal antarvariabel (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih mengingat penelitian ini bertumpu pada data numerik yang diperoleh dari instrumen kuesioner dan dianalisis melalui prosedur statistik inferensial.

Penelitian dilaksanakan di PT Yuri Cakra Brothers, sebuah perusahaan distribusi yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara, selama periode Januari–Maret 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Yuri Cakra

### Penelitian

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proportionate stratified random sampling berdasarkan divisi kerja, guna memastikan representasi yang proporsional dari setiap bagian perusahaan. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
Kompetensi Digital (X <sub>1</sub> )	Kemampuan karyawan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan secara efektif	1. Literasi teknologi 2. Pengelolaan data 3. Komunikasi digital 4. Keamanan siber 5. Pemecahan masalah berbasis teknologi	Likert 1–5	Iloäki et al. (2016)
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan bekerja sungguh-sungguh	1. Kebutuhan berprestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan berkembang 5. Kondisi kerja	Likert 1–5	Herzberg (dlm. Robbins & Judge, 2019)
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Seperangkat nilai, norma, dan asumsi bersama yang membentuk perilaku kolektif karyawan	1. Inovasi 2. Orientasi hasil 3. Kolaborasi tim 4. Disiplin 5. Keterbukaan komunikasi	Likert 1–5	Schein (2010)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert 1–5	Mangkunegara (2017)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
	kuantitas sesuai tanggung jawab	4. Efektivitas 5. Kemandirian		

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Setiap variabel diukur menggunakan 10 butir pernyataan, sehingga total terdapat 40 butir. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,205 untuk  $n=92$ ), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan nilai ambang batas  $> 0,60$  (Ghozali, 2021).

Analisis data mencakup tiga tahap utama: (1) statistik deskriptif untuk memaparkan karakteristik data; (2) uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan grafik histogram/P-P Plot), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (metode Glejser dan grafik scatterplot); dan (3) analisis regresi linear berganda dengan model:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  (parsial), uji  $F$  (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (58,7%), berusia 26–35 tahun (42,4%), berpendidikan terakhir Diploma III/S1 (64,1%), dan memiliki masa kerja 3–7 tahun (39,1%). Komposisi ini mencerminkan profil angkatan kerja produktif yang sesuai dengan karakteristik perusahaan distribusi berskala menengah.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Min	Maks	Rata-rata	Std. Devias	Var.
Kompetensi Digital (X1)	92	24	50	38,47	5,721	32,73
Motivasi Kerja (X2)	92	26	50	39,83	5,437	29,56
Budaya Organisasi (X3)	92	25	50	40,12	5,893	34,73
Kinerja Karyawan (Y)	92	23	50	38,91	5,648	31,90
Valid N listwise	92					

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas seluruh instrumen penelitian disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

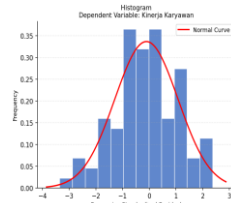
Variabel	Jml. Item	r Min	r Maks	Cronbach's Alpha	Status
Kompetensi Digital (X1)	10	0,237	0,618	0,871	Reliabel
Motivasi	10	0,2	0,5	0,854	Relia

Variabel	Jml. Item	r Min	r Maks	Cronbach's Alpha	Status
Kerja (X2)		19	91		Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	10	0,228	0,607	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,241	0,632	0,879	Reliabel

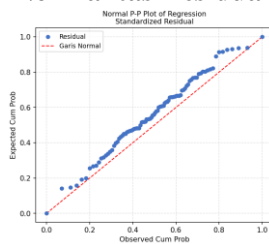
Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan melalui dua pendekatan, yakni analisis grafis (histogram dan Normal P-P Plot) dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Gambar 2 dan Gambar 3 menyajikan hasil pengujian normalitas secara grafis.



**Gambar 2 Grafik Histogram Normalitas Residual**



**Gambar 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Keterangan	Unstandardized Residual	
	N	
Normal Parameters a,b	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,26713485

Keterangan	Unstandardized Residual	
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		0,078
Negative		-0,057
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,147

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya gejala multikolinearitas (Ghozali, 2021). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

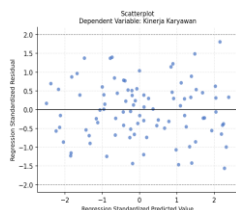
**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan	Kesimpulan
Kompetensi Digital (X1)	0,712	1,405	Tol. > 0,10 ; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,683	1,464	Tol. > 0,10 ; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi (X3)	0,697	1,435	Tol. > 0,10 ; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2021).



**Gambar 4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,741	0,532	–	1,393	0,167
Kompetensi Digital (X1)	0,031	0,041	0,086	0,758	0,312
Motivasi Kerja (X2)	-0,028	0,040	-0,075	-0,700	0,274
Budaya Organisasi (X3)	0,023	0,041	0,065	0,562	0,389

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linear berganda dilaksanakan. Tabel 9 menyajikan

ringkasan hasil analisis, termasuk koefisien regresi, nilai t, dan nilai signifikansi masing-masing variabel.

**Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tol.	VIF
Constant)	3,124	0,872	–	3,583	0,001		
Kompetensi Digital X1)	0,287	0,067	0,312	4,312	0,000	0,712	1,405
Motivasi Kerja X2)	0,253	0,065	0,279	3,875	0,000	0,683	1,464
Budaya Organisasi X3)	0,341	0,066	0,368	5,127	0,000	0,697	1,435

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	t hitung	t tabel ( $\alpha=5\%$ )	Sig.	Keterangan
Kompetensi Digital (X1)	4,312	1,987	0,000	Positif & Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	3,875	1,987	0,000	Positif & Signifikan
Budaya Organisasi (X3)	5,127	1,987	0,000	Positif & Signifikan

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan menguji apakah seluruh variabel independen secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tabel 11 menyajikan hasil uji F.

**Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F) — ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	234,721	3	78,240	47,839	0,000
Residual	144,382	88	1,640		
Total	379,103	91			

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) — Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	DW
1	0,790	0,619	0,607	1,281	2,014

Sumber: Output SPSS 26, Data Primer Diolah (2026)

## Pembahasan

### *Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji parsial mengonfirmasi bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yuri Cakra Brothers ( $\beta = 0,287$ ;  $t = 4,312$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Temuan ini selaras dengan kerangka DIGCOMP yang dikembangkan Ferrari (2013), yang menegaskan bahwa penguasaan kompetensi digital—mulai dari literasi informasi, komunikasi digital, hingga pemecahan masalah berbasis teknologi—secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks PT Yuri Cakra Brothers, karyawan yang mahir mengoperasikan sistem ERP cenderung menyelesaikan siklus distribusi lebih cepat dan akurat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Hasil ini konsisten dengan temuan Maulana & Wijaya (2023) dan Vuori et al. (2019) yang menunjukkan bahwa digitalisasi proses kerja meningkatkan performa karyawan secara signifikan, terutama bila didukung oleh kapasitas digital yang memadai. Oleh karena itu, investasi pada program pelatihan digital yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi langkah strategis yang mendesak bagi PT Yuri Cakra Brothers.

### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,253$ ;  $t = 3,875$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Hal ini mencerminkan validitas Teori Dua Faktor Herzberg dalam konteks penelitian ini. Karyawan yang merasakan pengakuan atas kontribusinya, memegang tanggung jawab yang bermakna, dan memiliki prospek pengembangan diri yang jelas akan menunjukkan komitmen dan dedikasi kerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2019; Luthans, 2011).

Hasil penelitian ini mendukung temuan Arifin & Rahmawati (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor kuat kinerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang menuntut orientasi hasil tinggi. Implikasinya, manajemen PT Yuri Cakra Brothers perlu merancang sistem insentif berbasis kinerja yang transparan dan berkeadilan, disertai program pengembangan karier yang terstruktur.

### *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*

Budaya organisasi merupakan prediktor paling dominan dalam model penelitian ini, dengan koefisien regresi terbesar ( $\beta = 0,341$ ) dan nilai  $t$  tertinggi (5,127). Temuan ini mendukung perspektif Schein (2010) bahwa budaya

organisasi membentuk kerangka normatif yang secara konsisten mengarahkan perilaku kolektif karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Cameron & Quinn (2011) juga menegaskan bahwa budaya yang kuat, kohesif, dan adaptif merupakan fondasi bagi organisasi berprestasi tinggi.

Sutrisno & Yulianti (2023) dan Soedjono (2005) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang terkultivasi dengan baik menghasilkan karyawan yang lebih produktif, loyal, dan tangguh dalam menghadapi perubahan. Bagi PT Yuri Cakra Brothers, internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan melalui program orientasi, mentoring, dan komunikasi internal yang sistematis berpotensi menjadi faktor penentu peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut. Pertama, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yuri Cakra Brothers ( $t = 4,312 > t$  tabel 1,987; sig. = 0,000 < 0,05). Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $t = 3,875 > 1,987$ ; sig. = 0,000 < 0,05). Ketiga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $t = 5,127 > 1,987$ ; sig. = 0,000 < 0,05) dan sekaligus menjadi variabel yang paling dominan dengan koefisien beta tertinggi (0,368). Keempat, secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 47,839 > F$  tabel 2,71; sig. = 0,000 < 0,05). Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,607 mengindikasikan bahwa 60,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi digital, motivasi kerja, dan budaya organisasi, sedangkan 39,3%

sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen PT Yuri Cakra Brothers disarankan untuk memprioritaskan penguatan budaya organisasi melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan yang sistematis, meningkatkan kompetensi digital karyawan melalui program pelatihan ERP dan literasi digital yang terstruktur, serta memperbaiki sistem motivasi kerja melalui skema insentif berbasis kinerja yang transparan dan pengembangan jalur karier yang jelas.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Yuri Cakra Brothers yang telah berkenan memberikan izin penelitian dan menjadi responden dalam studi ini, serta kepada Program Studi Manajemen Universitas Asahan atas dukungan akademis dan fasilitas yang diberikan selama penyelesaian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 112–125. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v9i2.411>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd ed.)*. Jossey-Bass.
- Darmawan, D., & Chalidyanto, D. (2023). Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja sebagai Prediktor Kinerja Pegawai. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(3), 215–228. <https://doi.org/10.14710/jkm.v11i3.35421>

- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*. Publications Office of the European Union.
- Ghozali, H. I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. BPFPE.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation To Work (2nd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Ilomäki, L., Paavola, S., Lakkala, M., & Kantosalo, A. (2016). Digital Competence: An Emergent Boundary Concept For Policy And Educational Research. *Education and Information Technologies*, 21(3), 655–679. <https://doi.org/10.1007/s10639-014-9346-4>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Maulana, R., & Wijaya, S. (2023). Kompetensi Digital dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Perusahaan Teknologi di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 87–98. <https://doi.org/10.17509/jimb.v14i1.5>
- Nawawi, H. (2016). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 22–47. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E., & Yulianti, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 145–159. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1671>
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2019). Digitalization in knowledge work: The dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work*, 21(2), 237–252. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian*. Rajawali Pers