

PERAN KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT.BPR BANK BULELENG 45 (PERSERODA)

I Putu Ryan Purwa Adi Pratama¹, Ni Luh Eka Ayu Permoni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendran, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : ryanpurwa09@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the influence of competence, organizational culture, and work life balance on work motivation among employees at PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda). The background of this research is based on the fact that the target for optimal credit distribution realization has not yet been achieved, despite various strategies having been implemented, indicating low employee work motivation. Data were collected through questionnaires distributed to 30 employees and analyzed using the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results of the study show that both organizational culture and competence have a positive and significant effect on work motivation, whereas work life balance has a negative but significant effect. A conducive organizational culture and high employee competence can increase work motivation, while poor management of work-life balance can reduce work enthusiasm. This research emphasizes the importance of creating a supportive work environment and improving human resource quality to support the achievement of company targets. The findings are expected to serve as a consideration in the formulation of human resource management policies in the banking sector, especially at BPR.

Keywords: *Work Motivation, Competence, Organizational Culture, Work Life Balance*

Perekonomian Nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang muncul mengakibatkan persaingan dunia usaha. Di era seperti saat ini, teknologi berkembang begitu cepat, kreativitas dan inovasi cerdas terus bermunculan sehingga persaingan antar perusahaan semakin ketat khususnya di industri perbankan yaitu Bank Perekonomian Rakyat. BPR dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkembang, berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. POJK No 19 tahun 2023 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia BPR dan BPRS menyebutkan kewajiban kepemilikan sistem/atau prosedur pengembangan kualitas SDM BPR dan BPRS secara berkelanjutan. BPR sebagai salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam perekonomian

masyarakat, dalam menjalankan bisnisnya BPR menetapkan target-target kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan termasuk dalam hal penyaluran kredit, penghimpunan dana, penagihan tunggakan kredit atau *Non-Performing Loan* (NPL) dan lainnya.

Dalam industri perbankan, pencapaian target kredit dan pengelolaan *Non Performing Loan* (NPL) merupakan indikator utama kinerja perusahaan. Berikut data rencana target dan pencapaian realisasi kredit PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda) dalam 6 tahun terakhir

*Tabel 01 Tabel Rencana dan Target Kredit
PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda)*

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Perkembangan	Pencapaian
1	2019	45.647.695.000	40.253.336.858	-5.394.358.142	88,18%
2	2020	36.031.338.000	34.867.527.839	-1.163.810.161	96,77%
3	2021	34.215.424.000	33.879.095.012	-336.328.988	99,02%
4	2022	37.555.463.000	31.564.266.773	-5.991.196.227	84,05%
5	2023	34.720.693.450	34.298.422.704	-422.270.746	98,78%
6	2024	37.908.686.920	32.758.396.290	-5.150.290.630	86,41%

Sumber : Laporan Tahunan PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda)

Dalam enam tahun terakhir, data menunjukkan bahwa target penyaluran

kredit tidak tercapai dengan maksimal. Hal ini sudah diimbangi dengan upaya meningkatkan pencapaian target kredit dengan memberikan target kepada seluruh karyawan mulai dari Rp 25.000.000 sampai dengan Rp 80.000.000 setiap bulannya. Upaya ini dilakukan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2023 sampai dengan 2024 manajemen menambah strategi pencapaian target kredit dengan pemberian tunjangan kinerja (Tukin) kepada karyawan yang mencapai target dengan ketentuan target Rp 80.000.000 sampai dengan Rp 150.000.000 setiap bulannya dengan tujuan mendorong usaha pencapaian target kredit sesuai dengan rencana bisnis, namun upaya ini belum juga tercapai secara maksimal.

Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat semangat kerja karyawan. Budaya kerja yang tidak kondusif dapat mengurangi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada motivasi mereka. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah *work life balance*, dimana ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kompetensi, budaya organisasi, dan *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, Sudarnaya, (2016). Motivasi kerja merupakan pendorong utama individu untuk bekerja lebih giat, memiliki komitmen dan loyalitas tinggi serta

mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasibuan dalam Adnyana, et al., (2022) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja Susilo et al., (2023). Menurut Hidayat et al., (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri, Morin, (2022). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan dan usaha serta perilaku tekun secara berkala sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi perusahaan. Namun, meskipun motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting, berbagai faktor internal dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Di antaranya adalah kompetensi, budaya organisasi, dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja).

Kompetensi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi dapat mempengaruhi tingkat percaya diri dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Menurut

Triatni dan Pasek (2022) setiap karyawan memiliki kompetensi berdasarkan penguasaan kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Menurut Maharani, et al (2023) kompetensi merupakan suatu kualitas mendasar dari pegawai yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana dua orang mempunyai kompetensi yang berbeda satu sama lain. Kompetensi menunjukkan pengetahuan atau kemampuan luar biasa yang dibedakan dengan profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai aspek yang paling krusial. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar dalam diri seseorang, termasuk perilaku yang dapat diantisipasi, serta tugas-tugas pekerjaan yang menjadi motivasi untuk mencapai keberhasilan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Menurut Suharsaputra dalam Dwiyanti et al., (2019) menjelaskan bahwa faktor kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai akan tercapai

Dalam keseharian Masyarakat setiap kegiatan yang terjadi memiliki hubungan dengan ikatan budaya yang sudah ada sebelumnya. Budaya adalah salah satu hal yang dapat membedakan individu satu dengan individu lainnya ketika memiliki kontak interaksi atau mencari jalan keluar dalam sebuah permasalahan yang dihadapi organisasi. Menurut Agung satria,et al (2022) Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung didalamnya. Menurut Robbins dalam Lounggina et al., (2023), budaya organisasi merupakan sistem, makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat menjadi aset penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan motivasi kerja, produktifitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan juga berperan penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Masykur et al., (2019) mengenai pengaruh dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada guru di sekolah dasar dengan metode kuantitatif, hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa ada pengaruh yang mengarah ke positif dan signifikan pada motivasi kerja guru. Beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah ciri khas atau budaya (*culture*) yang ada dalam Perusahaan yang dapat membedakan antara perusahaan dengan perusahaan lainnya yang dimana dapat menjadi faktor dalam membawa pengaruh positif atau negatif terhadap perilaku karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. *Work life balance* adalah keterlibatan dan kepuasan individu dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Menurut Lockwood dalam Wijaya (2020) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Utami dan Pranitasari, (2020) juga memiliki pendapat yang sama, bahwasanya *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Dalam konteks perbankan permasalahan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat muncul ketika karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Menurut Muliawati dan Frianto, (2020) menyatakan *work life balance* adalah keseimbangan individu untuk dapat menjalankan banyak peran dalam satu waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi dan keluarga.

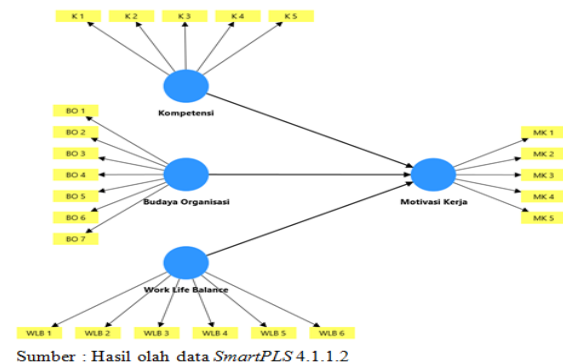
Berdasarkan pandangan diatas bahwa *work life balance* merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara peran kehidupan kerja dan pribadi atau keluarga tanpa harus mengorbankan salah satunya sehingga menimbulkan kepuasan individu dan keterikatan pada diri karyawan.

METODE

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda), yang beralamat di Jalan Pramuka No. 7 Singaraja, Kabupaten Buleleng. Populasi dan Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda) yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, dokumentasi dan wawancara.

HASIL

Gambar 1 Model Struktural



Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Tabel 2 Outer Loading

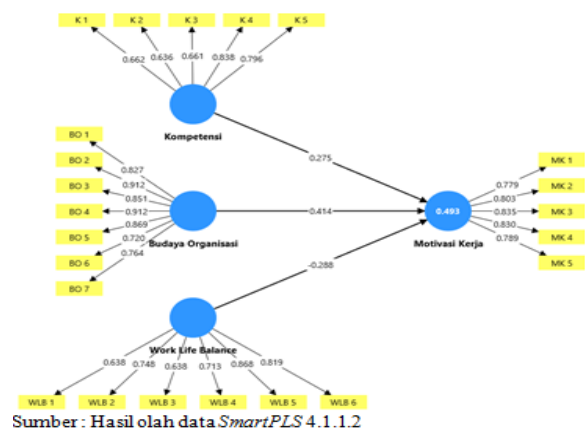
	Budaya Organisasi	Kompetensi	Motivasi Kerja	Work Life Balance
BO 1	0.827			
BO 2	0.912			
BO 3	0.851			
BO 4	0.912			
BO 5	0.869			
BO 6	0.720			
BO 7	0.764			
K 1		0.662		
K 2		0.636		
K 3		0.661		
K 4		0.838		
K 5		0.796		
MK 1			0.779	
MK 2			0.803	
MK 3			0.835	
MK 4			0.830	
MK 5			0.789	
WLB 1				0.638
WLB 2				0.748
WLB 3				0.638
WLB 4				0.713
WLB 5				0.868
WLB 6				0.819

SmartPLS 4.1.1.2

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan

bahwa nilai *loading factor* dari semua indikator telah mendapatkan atau menghasilkan nilai *loading* yang telah memenuhi syarat yaitu di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa ukuran reflektif dikatakan cukup tinggi karena berkorelasi lebih dari 0,60 dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Gambar *loading factor* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 02 Nilai Loading Factor



Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Tabel 03 Cross Loading

	Budaya Organisasi	Kompetensi	Motivasi Kerja	Work Life Balance
BO 1	0.827	0.586	0.576	-0.278
BO 2	0.912	0.458	0.600	-0.110
BO 3	0.851	0.106	0.347	-0.141
BO 4	0.912	0.143	0.487	-0.086
BO 5	0.869	0.082	0.451	-0.116
BO 6	0.720	0.231	0.241	0.031
BO 7	0.764	0.353	0.337	0.074
K 1	0.093	0.662	0.294	-0.343
K 2	0.079	0.636	0.214	-0.271
K 3	0.104	0.661	0.136	0.000
K 4	0.368	0.838	0.531	-0.235
K 5	0.419	0.796	0.438	-0.215
MK 1	0.388	0.366	0.779	-0.319
MK 2	0.388	0.434	0.803	-0.270
MK 3	0.599	0.458	0.835	-0.343
MK 4	0.496	0.366	0.830	-0.359
MK 5	0.306	0.448	0.789	-0.432
WLB 1	0.135	-0.056	-0.249	0.638
WLB 2	-0.100	-0.220	-0.327	0.748
WLB 3	0.042	-0.237	-0.173	0.638
WLB 4	-0.066	-0.169	-0.245	0.713
WLB 5	-0.121	-0.308	-0.429	0.868
WLB 6	-0.314	-0.332	-0.377	0.819

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Dari tabel 03 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki

nilai *loading factor* yang paling besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Untuk memperkuat pernyataan valid dari konstruk, peneliti juga menggunakan metode akar AVE (*Average Variance Extraced*). Konstruk yang baik dipersyaratkan dengan nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk laten. Hasil pengujian akar AVE adalah sebagai berikut :

Tabel 04 Fornell-Larcker Criterion

	Budaya Organisasi	Kompetensi	Motivasi Kerja	Work Life Balance
BO	0.839			
K	0.360	0.723		
MK	0.551	0.514	0.807	
WLB	-0.130	-0.311	-0.427	0.742

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Tabel 04 menunjukkan nilai AVE pada keseluruhan variabel pada tabel diatas lebih besar dari korelasi antar konstruk laten yang menyatakan bahwa nilai konstruk semua variabel sudah memenuhi syarat atau dapat dikatakan valid.

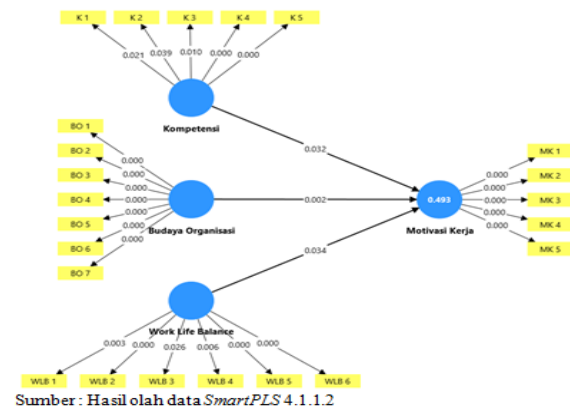
Tabel 05 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.931	0.961	0.943	0.704
Kompetensi	0.798	0.852	0.844	0.523
Motivasi Kerja	0.867	0.875	0.903	0.652
Work Life Balance	0.838	0.877	0.879	0.551

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Berdasarkan tabel 05 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk penelitian ini memenuhi kriteria uji reliabilitas atau reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,60.

Gambar 03 Inner Model



Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Untuk menilai *inner model* dengan PLS maka dimulai dari melihat *R-square* untuk setiap variabel laten endogen. Tabel 06 berikut ini merupakan hasil nilai *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS* 4.1.1.2.

Tabel 06 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Motivasi Kerja	0.493	0.434

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Dengan menilai model dengan PLS dimulai dari melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Pada tabel 06 menunjukkan hasil analisis data bahwa nilai dari *R-square* untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh sebesar 0,493 yang menunjukkan bahwa determinasi variabel Motivasi Kerja yang dapat dijelaskan variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* sebesar 49,3%. Selain menguji signifikansi statistik hubungan antar variabel, penelitian ini juga menganalisis ukuran dampak (*effect size*) menggunakan nilai *f-square* untuk memahami kekuatan dan relevansi praktis dari hubungan yang ditemukan.

Tabel 07 Effect Size

	Budaya Organisasi	Kompetensi	Motivasi Kerja	Work Life Balance
Budaya Organisasi			0.295	
Kompetensi			0.120	
Motivasi Kerja				
Work Life Balance			0.147	

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 4.1.1.2

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki efek sedang terhadap Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 0.295. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi

memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan varians pada Motivasi Kerja. Selanjutnya, Kompetensi juga menunjukkan efek kecil terhadap Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 0.120. Meskipun efeknya tergolong kecil, nilai ini tetap mengindikasikan adanya kontribusi Kompetensi dalam menjelaskan Motivasi Kerja. Terakhir, ditemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki efek sedang terhadap Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 0.147. Meskipun nilai ini mendekati ambang batas efek sedang, namun tetap menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang cukup berarti dalam membentuk Motivasi Kerja.

Tabel 08 Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.414	0.379	0.132	3.140	0.002
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.275	0.324	0.128	2.147	0.032
Work Life Balance -> Motivasi Kerja	-0.288	-0.302	0.136	2.120	0.034

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS 4.1.1.2*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,140. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi dengan motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,275 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,147. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel *work life balance* dengan motivasi kerja

menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,288 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,120. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 ditolak**.

PEMBAHASAN

Peran Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,414 dan nilai *t-statistic* 3,140. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun dalam perusahaan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Budaya yang sehat, seperti adanya kepercayaan, komunikasi yang terbuka, dan nilai-nilai yang dijunjung bersama, dapat mendorong karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukan hasil yang sama dengan penelitian Giantari et al, (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukan jika budaya organisasi secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap motivasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Budaya organisasi membuat suatu organisasi untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Safitri (2018) tentang budaya organisasi menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terutama pada aspek keterlibatan pegawai dan nilai-nilai kerja bersama.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan bahwa budaya organisasi yang terbukti memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja menguatkan pandangan bahwa suasana kerja yang menjunjung nilai-nilai kebersamaan, profesionalisme, dan kepercayaan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang memiliki budaya positif, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Peran Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,275 dan *t-statistic* 2,147. Artinya semakin tinggi Tingkat kompetensi individu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap kerja maka semakin tinggi juga motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang merasa mampu dan percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Pattisina et al, (2016) bahwa karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrullah et al, (2018) yang membuktikan bahwa secara signifikan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Maulana et al, (2019) juga menunjukkan hasil bahwa kompetensi berkontribusi secara positif terhadap motivasi kerja, terutama jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan kompetensi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki kemampuan, pengetahuan,

dan keterampilan yang memadai, mereka lebih percaya diri dan terdorong untuk mencapai tujuan kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa motivasi akan tumbuh seiring dengan meningkatnya kompetensi dari masing-masing individu karyawan.

Peran *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja pada PT. BPR Bank Buleleng 45 (Perseroda)

Hasil hipotesis variabel ini berbeda dari dua variabel sebelumnya, *work life balance* dalam penelitian ini justru menunjukkan pengaruh yang negatif namun signifikan terhadap motivasi kerja, dengan koefisien jalur sebesar -0,288 dan *t-statistic* 2,120. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan karyawan, justru motivasi kerja mereka menurun. Hal ini bisa terjadi apabila karyawan lebih memprioritaskan kehidupan pribadi, sehingga motivasi dalam menjalankan pekerjaan menjadi menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan Fitriani, et al, (2020) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja ketika karyawan merasa waktu pribadi lebih penting daripada pencapaian target pekerjaan. Wibowo et al, (2022) juga mencatat bahwa *work life balance* yang terlalu tinggi tanpa kontrol manajerial dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan hal ini bisa disebabkan oleh kemungkinan adanya prioritas yang lebih tinggi terhadap kehidupan pribadi, sehingga komitmen terhadap pekerjaan menjadi menurun. Atau, bisa jadi organisasi belum sepenuhnya mampu mengelola fleksibilitas kerja secara tepat, sehingga *work life balance* yang diberikan justru dimanfaatkan untuk menghindari beban kerja, bukan menyeimbangkannya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang

telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

Budaya organisasi berperan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif mampu membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Kompetensi juga berperan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai cenderung memiliki dorongan yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal.

Work life balance berperan negatif namun signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan terlalu fokus pada keseimbangan kehidupan pribadi, komitmen dan motivasi kerja dapat menurun. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa adanya *work life balance* yang tidak dikelola dengan baik justru menurunkan fokus dan produktivitas kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, N., & I Ketut Suardika. 2023. "Pengaruh Sikap Kewirausahaan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Umkm Tempe Di Taman Sari." *Jnana Satya Dharma*.
- Dinday Ayu Firanti, Indah Sulistiani, Marisa Puspita Sary. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta." *Jurnal Niara* 15-25.
- Eviana Budi Utami, Dr. Diah Pranitasari, SP., MM. 2020. "Pengaruh Work Life Balance dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Winn Gas)." *Jurnal STEI Indonesia*.
- F. Yudo Satrio Bagus, Agung Wahyudi Sirait, Tri Fena Siburian. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR)." *urnal Mutiara Manajemen, Vol.4* 316-322.
- Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, Heru Kreshna Reza. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 309-321.
- Fitriani, R., dan T. Suryani. 2020. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Jasa Keuangan." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* 8 101-109.
- Gde Agung Satria, I Gede Pebriyana Merta Putra. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng." *Jurnal Artha Satya Dharma* 01-08.
- Ghozali, I. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gusti Ayu Kadek Nopa Triatni, Gede Widiadnyana Pasek. 2024. "Pengaruh Kompetensi Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Pegawai Di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng." *Jurnal Artha Satya Dharma* 01-08.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hupron Faqih Said, Fakhrul Rozi Yamali, Evi Adriani. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari." *Jurnal Ilmiah*

- Universitas Batanghari Jambi* 201-210.
- I Gusti Ayu Ngurah Dinda Maharani, Ni Made Wulan Sari Sanjaya. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja." *Jurnal Jnana Satya Dharma* 88-96.
- I Putu Agus Adnyana, I Kadek Romita Kusuma Jaya. 2022. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Teknik (Yantek) di ULP Singaraja." *Jurnal Artha Satya Dharma* 09-16.
- Indonesia, Pemerintah. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Diakses Februari 28, 2025.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.
- Joseph Franklin Hair, G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, Soumya Ray. 2022. *Book Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer ISBN: 978-3-030-80519-7 (eBook).
- Keuangan, Otoritas Jasa. t.thn. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Bank Perekonomian Rakyat dan Bank Perekonomian Rakyat Syariah (POJK Nomor 19 Tahun 2023)*. Diakses Februari 15, 2025.
[https://ojk.go.id/id/regulasi/Pages/Pengembangan-Kualitas-Sumber-Daya-Manusia-Bank-Perekonomian-Rakyat-dan-Bank-Perekonomian-Rakyat-Syariah-\(POJK-19-Tahun-2023\).aspx](https://ojk.go.id/id/regulasi/Pages/Pengembangan-Kualitas-Sumber-Daya-Manusia-Bank-Perekonomian-Rakyat-dan-Bank-Perekonomian-Rakyat-Syariah-(POJK-19-Tahun-2023).aspx).
- Maulana, D., & Putri, R. A. 2019. "Hubungan Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ." *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 115-123.
- Meliyanti, Khaidarmansyah. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (Assa Rent) Cabang Lampung." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* 3746.
- Muslimat, Ade. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Mutiara Sumber Rejeki Di Tangerang." *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4*.
- Ni Kadek Ayu Dwiyaniti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45." *Jurnal Prospek, Vol. 1 No. 2*.
- P, Ricardianto. 2018. *Human Capital Managemnet*. Jakarta: Media.
- PT. BPR Bank Buleleng 45. t.thn. *Laporan Tahunan*. Diakses Februari 15, 2025.
<https://bprbuleleng45.co.id/laporan-tahunan-2/>.
- Pasek, Arisandi & Wiriadnyana. 2023. "Pengaruh Capacity Building, Kompetensi Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegadaian Cabang Singaraja." *Jurnal Jnana Satya Dharma* 67-73.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Safitri, L. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Bandung." *Jurnal Administrasi Publik* 34-41.
- Samsul Ikbar, Filia Hanum, Riskiady Rezeki Ananda. 2023. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda

- Aceh.” *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi* 545-552.
- Sudarnaya, I Ketut. 2016. “Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Study Kasus Di BRI Cabang Singaraja) Kabupaten Buleleng.” *Artha Satya Dharma* 59 - 74.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, M.A. et al. 2023. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior.” *Jesya v 6 (1)* 587-605.
- Suyatnaka. 2025. *Struktur Organisasi*. 30 Mei. Diakses Mei 30, 2025. <https://bprbuleleng45.co.id/struktur-organisasi/>.
- Syahrul Romdhon, Bramantiyo Eko Putro. 2024. “Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur).” *SENASTITAN IV*.
- Theresia Lounggina Luisa Peny, Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 710-721.
- Wibowo, A., F. Lestari, dan N. Handayani. 2022. “Pengaruh Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa di Jakarta.” *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 55-64.
- Wijaya, Yosua. 2020. “Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah).” *AGORA Vol. 8*.
- Yuni Dwi Mandasari, Mahmudah Enny Widyaningrum, Muslich Erma Widiana, Nova Retnowati. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.” *Indonesian Journal of Management Science* 39-49.
- Yusuf Hadijaya, Abdul Rohim Husaini Wijaya, Eka Lestari, Febri Nanda Monalisa, Sarah Lailatil Fadla. 2023. “Proses Pembentukan Budaya Organisasi melalui Ninai-Nilai Islam.” *Journal Of Social Science Research* 7893-7908.