

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI PERSONEL PADA PEMBEKALAN
ANGKUTAN (BEKANGDAM XIV/HASANUDDIN)**



**FREDERICK MADE SETIAWAN
PP218050**

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI PERSONEL PADA PEMBEKALAN
ANGKUTAN (BEKANGDAM) XIV/HASANUDDIN**

Oleh :

**FREDERICK MADE SETIAWAN
PP 21 80 50**

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Dr. Andi Syarifuddin,SE,M.Si
Pembimbing I

Dr.Iqbal AR,MM
Pembimbing II

**Mengetahui
Direktur Program pascasarjana
STIE YPUP**

Dr. Andi Syarifuddin,S.E,M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan YME, karena atas berkah dan rahmatnya sehingga penyusunan hasil penelitian dapat diselesaikan, hal tersebut tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, perkenankanlah saya mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Pengurus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang
2. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) YPUP yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada program S2 pada PPS Magister Manajemen..
3. Direktur Program Pasca Sarjana (PPS) STIE YPUP yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam penyelesaian karya ilmiah ini.
4. Ketua Program Studi Program Pasca Sarjana (PPS) STIE YPUP yang telah memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.
5. Dr. Andi Syarifuddin, SE.,M.Si selaku Pembimbing 1 dan Dr. Iqbal AR,SE.,M.M selaku pembimbing II.
6. Seluruh dosen dan staf PPS STIE YPUP
7. Kepada kedua orang tua yang terus mendoakan keberhasilan dan kesuksesan anaknya dan kepada istri dan anakku tesis ini saya

persembahkan untuk dapat menjadi inspirasi dan catatan kecil dalam mengarungi kehidupan.

Kepada semua pihak yang belum sempat saya sebut satu persatu, terima kasih atas atensi dan dorongannya, semoga semua bantuan dan serta dukungan bernilai ibadah dihadapan Tuhan dan dibalas dengan rahmat serta rezeki yang berkah.

Makassar, November 2020

Penulis

ABSTRAK

Frederik Made Setiawan,2020. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis; 1) pengaruh kompetensi terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 2) pengaruh budaya kerja terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 3) pengaruh kompetensi dan budaya kerja secara simultan terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Desain penelitian menggunakan metode deskripsi kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi adalah personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin sebanyak 292 personel. Dengan menggunakan penarikan sampling menggunakan metode Slovin anggota sampel adalah 196 personel.

Hasil penelitian adalah 1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 2) budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 3) kompetensi dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Kata kunci : kompetensi, budaya kerja, motivasi

ABSTRACT

Frederik Made Setiawan, 2020. The Influence of Competence and Work Culture on Personnel Motivation on Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

The research aims to identify and analyze; 1) the influence of competence on the motivation of personnel in the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 2) the influence of work culture on the motivation of personnel in the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 3) the influence of competence and work culture simultaneously on the motivation of personnel in the Transportation Supply (Bekangdam)) XIV Hasanuddin.

The research design used the quantitative description method using the hypothesis testing method using multiple linear regression analysis. The population is the personnel of the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin as many as 292 personnel. By using sampling using the Slovin method, the sample members are 196 personnel.

The results of the study are 1) competence has a significant effect on the motivation of personnel in the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 2) the work culture has an effect on the motivation of the personnel in the provision of transportation (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 3) competence and work culture have a significant effect simultaneously on personnel motivation Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Key words: competence, work culture, motivation

DAFTAR ISI

No.	Teks	Hal.
	HALAMAN JUDUL	i
	KATA PENGANTAR	iii
	ABSTRAK	v
	<i>ABSTRACT</i>	vi
	DAFTAR ISI	vii
	DAFTAR TABEL	x
	DAFTAR GAMBAR	xi
	DAFTAR LAMPIRAN	xii
	BAB I PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Rumusan Masalah	7
	C. Tujuan Penelitian	7
	D. Manfaat Penelitian	8
	BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
	A. Teori Kompetensi	9
	1. Pengertian Kompetensi	9
	2. Manfaat Kompetensi	13
	3. Jenis-Jenis Kompetensi	14
	4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	16
	5. Indikator Kompetensi	16
	2. Jenis atau Tipe Budaya Organisasi	19
	3. Fungsi Budaya Organisasi	20

4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	21
C. Motivasi Kerja.....	24
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2. Jenis-jenis Motivasi	26
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	26
D. Penelitian Terdahulu	30
E. Kerangka Konseptual	32
F. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	39
G. Rancangan Uji Instrumen Penelitian	40
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Realibilitas	42
3. Analisis Korelasi Linier Berganda	44
H. Pengujian Hipotesis.....	45
1. Koefisien Determinasi (R ²).....	45
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	45
3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)	46

G. Definisi Operasional	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Data.....	48
1. Deskripsi Profil Responden	48
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
B. Uji Persyaratan Analisis.....	52
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas	58
C. Pengujian Hipotesa Regresi Linier Berganda.....	62
1. Uji Koefisien Determinasi(R^2)	62
2. Uji T (Uji Parsial)	63
3. Uji F (Uji ANOVA).....	65
D. Pembahasan	66
1. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) terhadap Variabel Motivasi pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin....	66
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Motivasi pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin....	68
3. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Motivasi pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.....	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
A. Simpulan	71
A. Saran-Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Hal.
Tabel 1	Skala Likert	39
Tabel 2	Profil responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 3	Profil responden berdasarkan usia	49
Tabel 4	Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir	49
Tabel 5	Profil responden berdasarkan masa kerja.....	50
Tabel 6	Deskripsi Variabel Kompetensi	51
Tabel 7	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	51
Tabel 8	Deskripsi Variabel Motivasi	52
Tabel 9	Correlation variabel kompetensi.....	54
Tabel 10	Correlation Motivasi	55
Tabel 11	Item variabel budaya organisasi	56
Tabel 12	Correlation Variabel Budaya Organisasi	57
Tabel 13	Ringkasan hasil validitas budaya organisasi.....	58
Tabel 14	Reliability Statistics Kompetensi	59
Tabel 15	Item Total Statistics Kompetensi.....	59
Tabel 16	Reliability Statistics Budaya Organisasi	60
Tabel 17	Item Total Statistics Item Budaya Organisasi.....	60
Tabel 18	Reliability Statistics Motivasi	60
Tabel 19	Uji validitas berdasarkan itel total statistics	61
Tabel 20	Model Summary	62
Tabel 21	Koefisien Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 22	Uji F (simultan).....	66

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Hal.
	Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Hal.
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	77
Lampiran 2	Hasil Distribusi Frekuensi Responden	81
Lampiran 3	Hasil Ouput SPSS Distribusi Jawaban Responden	83
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dengan SPSS	93
Lampiran 5	Hasil Uji Realibility - SPSS	96
Lampiran 6	Hasil Regression - SPSS 22	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan yang sudah ditetapkan, sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi harus didukung oleh faktor-faktor penunjang antara lain; modal, peralatan, sumber daya alam dan sumber daya manusia. Faktor yang paling penting dalam pencapaian tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting sebagai perencana sekaligus pelaksana dari seluruh rangkaian kegiatan organisasi tersebut.

Untuk menggerakkan sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan motivasi yang tinggi, kompetensi dan budaya organisasi. Di dalam organisasi atau lembaga sumber daya manusia biasa disebut tenaga kerja, karyawan atau sebutan lainnya yang menggerakkan organisasi tersebut. SDM dalam operasional organisasi tersebut, harus memiliki semangat yang tinggi atau motivasi yang lahir dari diri pribadi agar dapat berdaya guna dan berhasil guna. Selain itu, SDM harus kompeten dengan kapabilitas yang syarat dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) serta sikap (*attitude*) yang baik.

Manajemen organisasi sudah pasti menginginkan hadirnya produktivitas yang tinggi dari karyawannya, karena dengan kinerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut hal yang sangat penting adalah

bagaimana sumber daya manusia termotivasi atau memiliki motivasi yang tinggi.

Kata Motivasi ini, sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan dalam organisasi atau institusi. Bagi manajemen, tugas yang dianggap paling berat adalah bagaimana memotivasi anggota, personel atau bawahannya. Begitu juga dengan individunya, harus mengetahui bagaimana memotivasi diri sendiri dalam pekerjaan. Dalam aktivitas organisasi, sering kali kita melihat seorang pegawai yang lesu dan loyo atau kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, hal ini menggambarkan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki motivasi yang rendah dan hal ini menjadi suatu fenomena yang terjadi di setiap organisasi atau lembaga baik organisasi milik pemerintah maupun swasta.

Manajemen organisasi selalu mendambakan keadaan dimana pegawainya memiliki kinerja yang tinggi (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013). setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki motivasi masing-masing untuk bergabung dan tetap bertahan di organisasi tersebut, dan setiap pegawai memiliki tingkat motivasi yang beragam, dan olehnya itu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. motivasi menjadi salah satu alasan setiap individu dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya terciptanya motivasi pada diri karyawan bilamana kebutuhan karyawan yang terpenuhi, hal tersebut yang dapat mendorong

karyawan memiliki semangat kerja dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Terpenuhinya kebutuhan akan mengakibatkan rasa puas terhadap apa yang diperoleh pada organisasi tersebut. Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan.

Menurut Mathis dan Jackson DALAM(Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015) pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama Pembekalan Angkutan Kodam (Bekangdam) adalah salah satu pendukung utama sebuah wilayah militer yang berkedudukan di bawah Panglima Kodam. Tugas pokok dari satuan ini adalah mengadakan pelayanan jasa, pemeliharaan bekal materil, pembekalan angkutan dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam.

Bekangdam memiliki tanggung jawab dan fungsi utama berupa pembekalan meliputi perencanaan, pemenuhan kebutuhan pengadaan, penerimaan, penimbunan dan penyimpanan, pengeluaran atau pendistribusian, pengembalian, pengantar bekal materiil, penyampaian berikut administrasi dan pertanggung jawaban bekal / materil sebagai implementasi fungsi pembekalan Kodam. Fungsi organik Bekangdam yaitu melaksanakan pembinaan meliputi; bidang latihan implementasi pelaksanaan fungsi organik pem-binaan berupa latihan dalam rangka

memelihara dan meningkatkan profesi serta profesionalisme Bekangdam. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai personel Bekangdam dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul agar menjalankan tugas dan tanggung-jawab dengan baik.

Penelitian di bidang pengelolaan personel menunjukkan kinerja seorang individu akan ditentukan oleh empat faktor yaitu, pengalaman, kompetensi teknis (*hard skills*), kompetensi perilaku (*soft skills*) dan kepribadian. Pengalaman terkait dengan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang, dan dapat diukur melalui analisa riwayat pekerjaan, hasil penilaian kinerja (seperti misalnya Dappen di TNI AD), serta rekam jejak yang dimiliki. Di lain pihak, kompetensi teknis mengacu pada apa yang telah diketahui oleh seseorang, dan dapat diukur melalui kualifikasi profesional (misalnya dari sertifikat dan ijazah), maupun melalui test kemampuan atau uji kompetensi.

Kompetensi perilaku dan kepribadian, yang lebih terkait dengan aspek psikologi, berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan oleh seseorang. Seorang yang memiliki pengalaman dan kualifikasi teknis yang memadai, belum tentu memiliki kinerja yang baik, jika yang bersangkutan tidak mampu menunjukkan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya. Kompetensi perilaku pada dasarnya dapat diukur melalui apa yang disebut sebagai *Assessment Center* (di Angkatan Darat dikenal sebagai Program Penilaian Kompetensi Jabatan), maupun melalui penilaian 360 derajat (misalnya penilaian sosiometri di TNI AD). Di lain

pihak, kepribadian seseorang pada umumnya lebih banyak diukur melalui kuesioner psikometri maupun alat ukur psikologis lainnya.

Dari ke empat faktor ini, kepribadian dianggap sebagai pusat dari sumber kinerja yang optimal, dan mempengaruhi seluruh faktor-faktor yang lain. Selain keempat faktor ini, sebenarnya masih ada satu faktor lagi, yaitu kompetensi institutional, yang mencakup nilai-nilai organisasi khas, sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja seseorang. Namun demikian, sampai pada hari ini, belum ada alat ukur yang sah dan diterima secara ilmiah, yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang sudah menjadikan nilai-nilai tertentu sebagai pegangan hidupnya.

Dari sisi pengembangan kompetensi, pada dasarnya pengalaman dapat ditingkatkan dengan pemberian kesempatan di berbagai jabatan, sedangkan kompetensi teknis dapat dikembangkan melalui pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu dan keterampilan. Untuk kompetensi perilaku, program pengembangan yang dapat dilakukan adalah melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan individu yang bertujuan untuk merubah perilaku, sedangkan nilai-nilai organisasi yang membentuk kompetensi institusi, dapat ditanamkan melalui indoktrinasi. Namun demikian, kepribadian manusia, baik yang berasal dari sifat bawaan (kepribadian atau IQ), maupun yang dibentuk dari masa lalu, adalah sesuatu hal yang relatif menetap dan sulit untuk dirubah.

Selain kompetensi, hal yang lain yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah budaya organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Menurut Luthans (1998) dalam (Setiawan, 2019), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya. Budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota. Beberapa lembaga atau organisasi mengubah budayanya agar dapat menunjang kemajuan lembaga tersebut, hal ini membuktikan bahwa budaya suatu organisasi dapat sedemikian mempengaruhi sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi dan budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam organisasi terutama dalam rangka meningkatkan kapasitas personel TNI terutama pada satuan BEKANGDAM XIV Hasanuddin. Selain itu, faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi personel dalam melaksanakan tugas pokok sebagai personel Bekangdam. Faktor kompetensi dan budaya organisasi menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Dengan judul "Pengaruh

Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Personel Pembekalan dan Angkutan (BEKANGDAM XIV Hasanuddin).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin?
3. Apakah kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin.
3. Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak pimpinan dalam meningkatkan kompetensi dan budaya kerja personel sehubungan dengan peningkatan motivasi kerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan akademik yang membahas tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi personel Bekangdam XIV Hasanuddin dan diharapkan dapat dijadikan referensi atau perbandingan bagi pimpinan organisasi terutama pada satuan Bekangdam XIV Hasanuddin.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Dewasa ini, defenisi dan pengertian kompetensi yang beredar baik di lingkungan masyarakat awam maupun perusahaan sangat beragam. Bahkan, perbedaan antara pengertian yang satu dan yang lain sangat menyolok. Mereka semua menggunakan istilah yang sama, yaitu kompetensi. Oleh karena itu, tidaklah heran apabila ada dua anggota masyarakat pengguna kompetensi bertemu dan berbicara tentang kompetensi, pada awalnya pembicaraan mereka tidak menyatu satu sama lain. Untuk itu, biasanya mereka saling menyesuaikan dan menyamakan persepsi tentang kompetensi terlebih dahulu agar komunikasi dapat berlangsung lebih efektif.

Bagi masyarakat awam tentunya wajar apabila mereka mengaitkan pengertian kompetensi dengan kata *competence* yang berarti “kemampuan” atau “kapabilitas”. Sama halnya dengan bahasa Inggris, dalam bahasa Indonesia kata “mampu” dapat dipahami berbeda-beda sesuai dengan konteks pembicaraan dan penggunaannya. Ada yang menggunakan kata “mampu” sebagai pengganti kata atau kalimat: pintar, ahli, dapat melakukan suatu pekerjaan, serba tahu, terampil, dan lain-lain. Oleh karena itu, mereka banyak mengartikan dan menggunakan kata kompetensi sama seperti arti kata mampu tersebut di atas.

Dalam buku yang ditulis (Hutapea & Thoha, 2018), atas dasar tingkat kesadaran dalam melakukan pekerjaan, secara awam kita dapat membedakan arti kata kompetensi menjadi: (1) *Unconciuous Incompetence*, (2) *Conscious Incompetence*, (3) *Conscious competence*, (4) *Unconscious competence*, yang dapat diartikan sebagai berikut:

a. Tidak Sadar Ketidakmampuannya (*Unconciuous incompetence*).

Apabila seseorang tidak menyadari bahwa dia tidak mampu melakukan sesuatu. Sebagai contoh, seorang pembantu yang baru didatangkan langsung dari desanya tidak mampu melakukan pekerjaan rumah tangga seperti yang diharapkan oleh majikannya. Namun, pembantu tersebut tidak menyadari bahwa dia tidak mampu dan tetap mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan cara yang dia ketahui. Hal ini disebabkan karena sewaktu tinggal di desa dia tidak pernah melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang diberikan di rumah majikannya.

b. Sadar Ketidakmampuannya (*Conscious incompetence*). Apabila seorang menyadari bahwa dia tidak mampu melakukan sesuatu. Pada contoh di atas, apabila pembantu rumah tangga tersebut diberi tahu oleh majikannya tentang apa yang diharapkan atas pekerjaan tersebut, pembantu tersebut mengetahui bahwa dia belum mampu melakukannya.

c. Sadar Akan Kemampuannya (*Conscious competence*). Seorang mampu mengerjakan sesuatu dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi.

Sebagai contoh seorang pengemudi yang baru saja bisa mengemudi tentu akan mengendarai mobilnya dengan hati-hati karena khawatir akan terjadi kecelakaan.

d. Tidak Sadar Kemampuannya (*Unconscious competence*).

Seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan mahir sehingga dia dapat melakukannya secara otomatis. Misalanua, seorang pengemudi mobil yang telah mahir mengemudi mampu mengendarai mobil dengan mudah tanpa harus bersusah payah untuk berkonsentrasi pada saat mengemudi.

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada dua jenis defenisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu:

1. Kompetensi yang didefensikan sebagai gambaran apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical / functional competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah *hard scill* atau *hard competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara *Commonwealth*. Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai

oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini, dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skill / soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Kompetensi ini lahir dan berkembang di Amerika Serikat. Pemberi kontribusi awal dalam pengembangan kompetensi ini adalah Prof. Mc. Clelland (1973) dari Harvard University Amerika Serikat, kemudian dilanjutkan oleh Boyatzis (2012), Woodruffe (2013), dan Spencer & Spencer (2013). Para ahli ini telah banyak mengembangkan konsep kompetensi didasarkan atas hasil penelitian mereka. Secara umum definisi kompetensi yang mereka buat tidak jauh berbeda dari definisi kompetensi yang dibuat oleh Miller, Rankin, and Neathey (2001). Pengertian kompetensi oleh para ahli yang dikutip oleh (Hutapea & Thoha, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Boyatzis (2012) kompetensi didefinisikan sebagai “ kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu

organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

- b. Woodruffe (2013) and Woodruffe (2013), mereka membedakan antara pengertian *competence* dan *competency*, yang mana *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “wilayah kerja di mana orang dapat menjadi kompeten atau unggul”. Sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan“ dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*)”.
- c. Spenser & Spenser (2013), kompetensi adalah “ karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja”

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, baik di organisasi maupun di suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kompetensi harus menjadi faktor yang mendasar, dimana setiap orang harus memiliki kemampuan rata-rata dan hal tersebut nantinya berkaitan dengan karakteristik dalam setiap orang dalam bekerja.

2. Manfaat Kompetensi

Adapun manfaat kompetensi menurut Ruky dalam Sutrison (2010) yaitu: 1) memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, 2) sebagai alat seleksi karyawan, 3) sebagai dasar untuk pengembangan

system remunerasi, 4) dapat memudahkan adaptasi terhadap perubahan, 5) dapat menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sedangkan menurut Prihadi (2014), manfaat kompetensi antara lain adalah; 1) predictor kesuksesan kerja, 2) merekrut karyawan yang andal, 3) menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan.

3. Jenis-Jenis Kompetensi

Berikut beberapa macam jenis-jenis dari kompetensi, antara lain ;

- a. Kompetensi Kepribadian.** Kompetensi ini lebih kepada seseorang yang menunjukkan kepribadian yang arif, stabil, dewasa, tegas, dan memiliki kewibawaan menjadi teladan yang baik dan memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi-kompetensi tersebut antara lain; kepribadian yang stabil dan meyakinkan, kepribadian yang arif, kepribadian yang dewasa, kepribadian yang memiliki wibawa, kepribadian yang merupakan teladan dan memiliki akhlak mulia.
- b. Kompetensi Pedagogik.** Kompetensi ini lebih kepada suatu kemampuan pemahaman pada peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik untuk menunjukkan apa saja potensi yang ada. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi: paham terhadap peserta didik secara mendalam, membuat suatu rancangan pembelajaran, dan melakukan pengembangan peserta didik untuk menunjukkan seluruh potensinya.

- c. **Kompetensi Profesional.** Kompetensi ini lebih kepada penguasaan seluruh materi pembelajaran secara dalam dan luas yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran, baik di sekolah maupun substansi keilmuan dan juga penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi-kompetensi tersebut antara lain: penguasaan substansi keilmuan yang berhubungan dengan bidang studi dan penguasaan struktur dan metode keilmuan.
- d. **Kompetensi Utama.** Kompetensi ini lebih kepada sebuah kompetensi yang diartikan sebagai kemampuan internal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu bisnis. Kompetensi ini diharapkan dimiliki semua individu dalam organisasi. Tujuan dari kompetensi ini adalah agar para individu bisa bekerja dalam berbagai posisi di dalam organisasi.
- e. **Batas Kemampuan (*Threshold Competencies*).** Kompetensi ini lebih kepada karakteristik setiap pemegang pekerjaan sehingga bisa melakukan pekerjaan secara efektif walaupun kompetensi ini tidak dapat digunakan untuk seseorang yang mempunyai kinerja dengan mobilitas tinggi.
- f. **Perbedaan Kemampuan (*Differentiating Competencies*).** Kompetensi ini lebih kepada karakteristik yang membedakan antara seseorang yang bekerja secara superior dan hanya bekerja secara rata-rata (Selli, 2020)

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2008) dalam (Selli, 2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian
- e. Motivasi
- f. Isu emosional
- g. Kemampuan intelektual
- h. Budaya organisasi

5. Indikator Kompetensi

Menurut Keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 46 A Tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari; pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku. Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. **Pengetahuan (*Knowledge*)**. Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa computer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang

mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

- b. **Keterampilan.** Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.
- c. **Sikap (*Attitude*).** Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relative berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Terdapat beberapa Pengertian Budaya Organisasi yang dapat dipahami secara umum (jurnalmanajemen.com, 2019). Berbagai definisi tersebut yaitu :

- a. Budaya organisasi adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan lainnya.
- b. Definisi budaya organisasi yaitu cara organisasi menjalin interaksi dengan lingkungan yang terintegrasi baik perilaku, asumsi, kisah, gagasan, mitos dan pikiran-pikiran yang menekankan tentang makna bekerja dalam organisasi.
- c. Budaya organisasi merupakan rangkaian dasar dari asumsi-asumsi yang ada. Asumsi tersebut kemudian berkembang di suatu kelompok menjadi acuan bertingkah laku dalam organisasi. Kebiasaan inilah yang akan diwariskan kepada generasi penerus sebagai cara pandang, dasar bertindak dalam organisasi.
- d. Budaya organisasi menurut Walter R. Freytag dalam (jurnalmanajemen.com, 2019) adalah kumpulan asumsi dan nilai baik yang disadari maupun tidak yang dapat mengintegrasikan organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu tingkah laku anggota organisasi.
- e. Schein menjelaskan definisi budaya organisasi yaitu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk dan berkembang pada kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu menghadapi permasalahan yang muncul diakibatkan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Sehingga harus diajarkan kepada generasi berikutnya

mengenai metode untuk mencapai pemahaman, bagaimana memikirkan dan merasakan terkait problematika yang ada (jurnalmanajemen.com, 2019).

Budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku dan pedoman dalam mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

2. Jenis atau Tipe Budaya Organisasi

Dalam buku Mondy dan Noe (1996) dalam (Edhokasilmu, 2018), yakni telah mengatakan bahwa ada dua jenis budaya organisasi, diantaranya ialah sebagai berikut:

a. *Closed and Autocratic Culture* (Budaya tertutup)

Budaya organisasi tersebut yakni dapat ditandai oleh pencapaian tujuan produksi yang tinggi. Namun, keberhasilan ini dapat lebih diucapkan dan organisasi dengan pemimpin yang otokratis dan kuat dapat dipaksakan.

b. *Open and Participative Culture* (Budaya Terbuka)

Budaya dalam organisasi ini ditandai oleh pencapaian sebuah tujuan keluaran tinggi dengan dukungan kepercayaan pada bawahan, kepemimpinan yang mendukung dan penuh perhatian, komunikasi terbuka, pemecahan masalah dalam tim, pertukaran informasi, dan otonomi karyawan.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Untuk mencapai komitmen, kinerja dan kemampuan menghasilkan laba dari para anggota organisasi, maka salah satu kuncinya adalah budaya organisasinya. Menurut (Robbins, Perilaku Organisasi PT Indeks, 2006) yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan, yaitu:

- c. Memberikan batasan peran yang menciptakan perbedaan antara budaya organisasi yang satu dengan yang lain.
- d. Memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- e. Membangun komitmen.
- f. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- g. Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Susanto dalam (Sari, 2013) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Berperan dalam pelaksanaan tugas bidang sumber daya manusia

- b. Merupakan acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan meliputi pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning perusahaan yang akan dikuasai.

Ouchi dalam (Sari, 2013) menyatakan fungsi budaya organisasi (perusahaan) adalah mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas (berbeda).

4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Budaya perusahaan memiliki karakteristik-karakteristik yang dapat dijadikan dimensi dan indikator apakah budaya perusahaan itu kuat atau lemah. Berikut adalah karakteristik budaya organisasi menurut (Danison, Hooijberg, Lane, & Lief, 2012) karakteristik budaya organisasi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

- a. Misi (*Mission*)

Sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Arah strategi (*Strategic direction*) yaitu strategi yang jelas memberikan makna, tujuan, dan arah.
- 2) Tujuan dan Sasaran (*Goals and Objectives*) yaitu tujuan jangka pendek tertentu yang membantu setiap karyawan melihat bagaimana kegiatan sehari-hari terhubung pada visi dan strategi.

3) Visi (*Vision*) yaitu mencakup inti nilai-nilai jangka panjang dan menangkap isi hati dan pikiran orang-orang dalam organisasi, sambil memberikan bimbingan dan arah.

b. Keterlibatan (*Involvement*)

Tingkat dimana individu/karyawan di semua fungsi organisasi didorong oleh perusahaan dalam berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab untuk terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan inipun, dinyatakan bahwa karyawan pada semua level akan merasakan bahwa mereka memberikan suatu kontribusi bagi kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Pemberdayaan (*Empowerment*) yaitu individu memiliki wewenang, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap organisasi.
- 2) Orientasi tim (*Team orientation*) yaitu kerja sama tim yang selalu didorong sehingga ide-ide kreatif yang ditangkap dan dukungan karyawan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Pengembangan kemampuan (*Capability development*) yaitu investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan bisnis yang sedang berlangsung yang dipraktikkan dengan berbagai cara, termasuk pelatihan, pembinaan, dan memberikan peran dan tanggung jawab baru.

c. *Adaptabilitas (Adaptability)*

Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas dan pengalaman dalam menciptakan perubahan. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Menciptakan perubahan (*Creating change*) yaitu mampu menciptakan caracara adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Hal ini dapat berupa membaca lingkungan bisnis, bereaksi dengan cepat dengan tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan masa depan.
- 2) Fokus pelanggan (*Focus on the customer*) yaitu organisasi memahami dan bereaksi terhadap pelanggan dan mengantisipasi kebutuhan masa depan pelanggan.
- 3) Pembelajaran organisasi (*Organizational learning*) yaitu organisasi, menerima, menerjemahkan, serta menginterpretasikan sinyal dari lingkungan sebagai suatu pendorong akan adanya inovasi peningkatan pengetahuan serta pengembangan kapabilitas.

d. *Konsistensi (Consistency)*

Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Nilai inti (*Core values*) yaitu seperangkat nilai-nilai yang menciptakan rasa identitas yang kuat dan membantu karyawan dan pemimpin membuat keputusan yang konsisten dan berperilaku secara konsisten.
- 2) Kesepakatan (*Agreement*) yaitu tingkat kesepakatan diantara perbedaan dan dapat mendamaikan perbedaan tersebut.
- 3) Koordinasi dan Integrasi (*Coordination and Integration*) yaitu fungsi dan unit organisasi yang berbeda-beda mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Robbins & Judge (Robbins & Timothy, *Organizational Behavior* 13th Edition, 2012) mengemukakan indikator dari budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko
- b. Perhatian kerincian
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang
- e. Orientasi tim
- f. Agresivitas
- g. Kemantapan

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada prinsipnya individu karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia atau makhluk yang mempunyai kebutuhan

dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktifitas individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah elemen penting untuk produktivitas kerja, setiap pekerja membutuhkan cara tersendiri untuk mendapatkan motivasinya. Motivasi terkait dengan kepuasan maupun sistem hadiah. Berbagai penelitian mengenai kondisi organisasi telah menghabiskan banyak waktu, energi dan upaya agar pekerja berusaha untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem kerja. Memahami kepuasan kerja dan motivasi dapat digunakan sebagai kunci dasar untuk perbaikan efisiensi kerja.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian rewards kepada pegawai. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan

kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Nenny Anggraeni, 2012).

Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis Menurut (Hasibuan, 2012), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Teori Abraham Maslow mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yaitu sebagai berikut :

- a. Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya sebuah status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi maka akan menstimulasi seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban.

Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit, menurutnya kerumitan itu disebabkan oleh :

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
- b. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan dan emosi.

Menurut Hook (2011) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation faktor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsic) antara lain :

- a. Prestasi yang di raih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)

- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor itu disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, antara lain :

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu dari supervise teknis dari hubungna interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Parijuwana (2011) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang merasa keinginan, kebutuhan dan hasratnya terpenuhi (kepuasan), maka karyawan tersebut baru akan memiliki motivasi untuk bekerja dan motivasi tersebut dapat menciptakan kegairahan seseorang bekerja sama agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Seseorang akan merasa puas dengan

apa yang dia kerjakan apabila yang menjadi motivasi kerja orang terpenuhi.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang akan dijadikan dasar atau rujukan dalam melaksanakan penelitian dan diperoleh dari beberapa luaran penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Tusholihah, 2019 dengan penelitian berjudul, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R²) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar

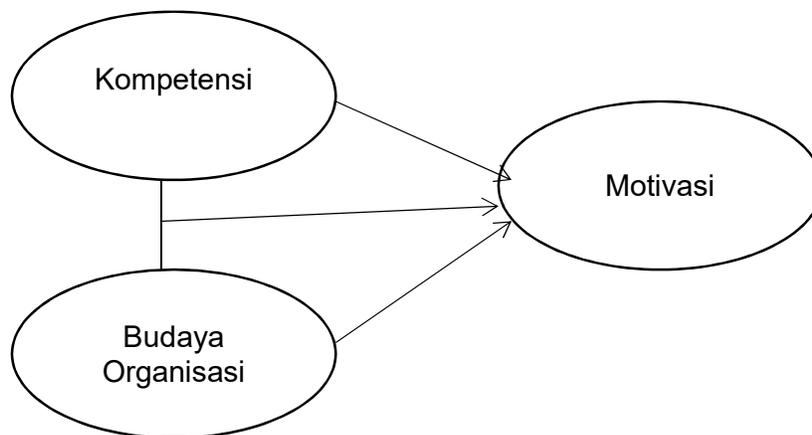
0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai t hitung sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS (Tusholihah, et al., 2019).

2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Putri, 2016 dengan judul penelitian adalah "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda". Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Kinerja Pegawai meliputi potensi kerja, disiplin, kreativitas, kerjasama, kompetensi dan tanggung jawab. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang

bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Samarinda. Dari 100 kuesioner yang disebar, diperoleh 72 responden yang dapat dimasukkan pengolahan data. Analisis data menggunakan Program SmartPLS Versi 2.0. Pengujian hipotesis menggunakan resampling bootstrapping. Hasil pengujian hipotesis adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda (Putri, 2016).

E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konsep yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Gambar diatas terdiri dari tiga variable independen yaitu kompetensi (X1), dan budaya organisasi (X2) dan satu variable dependen yaitu motivasi (Y1). Kerangka konseptual diatas membahas tentang hubungan antara kompetensi terhadap motivasi. Hubungan antara

variabel budaya organisasi terhadap motivasi dan hubungan kedua variable independen terhadap variable dependen.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian yang diajukan bahwa diduga:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi personel pada Bekandam XIV Hasanuddin
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi personel pada Bekandam XIV Hasanuddin
3. Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi personel Bekandam XIV Hasanuddin

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian, diperlukan suatu metode yang tepat. Dengan menggunakan metode penelitian yang tepat peneliti akan mudah memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data

dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2017).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi..

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kompetensi, dan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai pada Pembekalan dan Angkutan Bekangdam XIV Hasanuddin. Penelitian ini diawali dengan

mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasaran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. *Metode survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan budaya kerja terhadap motivasi personel Bekangdam XIV Hasanuddin.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam XIV Hasanuddin, dan penelitian dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan Desember 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Margono, 2005), Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Jika manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama banyaknya dengan ukuran manusia. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Menurut Mulyatiningsih dalam (Pendidikan, 2020) populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Berdasar pada teori tentang populasi tersebut dan dihubungkan pada tempat penelitian, maka yang menjadi populasi adalah jumlah personil Bekandam XIV Hasanuddin dengan total personil berjumlah **292 orang**.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode Slovin dengan tingkat toleransi error (e) sebesar 0,05 atau 5%, dengan menggunakan kalkulator statistik diperoleh jumlah sampel sebesar **168,7** orang atau dibulatkan menjadi jumlah anggota sampel (n) sebanyak **169 orang** anggota sampel dari total anggota populasi.

D. Jenis dan Sumber Data

Data menurut jenisnya ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Selanjutnya sumber data merupakan pengambilan data yang dihimpun langsung oleh peneliti disebut sumber (data) primer, sedangkan apabila melalui tangan kedua disebut sumber (data) sekunder.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode- metode antara lain sebagai berikut:

1) Metode Angket (kuisisioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey.

Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angket yang

digunakan adalah tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Teknik angket yang digunakan ini dirancang untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dan data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing variabel yang diteliti. Pada teknik penulis menggunakan skala *likert* dengan menerapkan lima kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun skor untuk jawaban dari pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Skala Likert

Kategori	Skor				
	STS	TS	N	S	S
Positif	5	4	3	2	1

2) Metode dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut *form pencatatan dokumen*, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang; data pegawai yang aktif, pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam XIV Hasanuddin).

F. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang

penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis Deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik *inferensial* (sering juga disebut statistik induktif atau *statistic probabilitias*) adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada *statistic inferensial* terdapat *statistic parametris* dan *non parametris*. Peneliti menggunakan statistic parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris terpenuhi banyak asumsi. Asumsi utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis

G. Rancangan Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrument yang telah disusun ini diuji cobakan terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui valid dan reliable dari instrument tersebut berdasarkan data emperis. Proses kalibrasi instrument dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dan realibilitas instrument. Uji coba instrument ini diberikan pada responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesiner, suatu kuesiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut (Ghozali 2005). Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut (Ghozali 2005), "suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria;1) Jika nilai *Pearson Correlation* $> 0,3$ dinyatakan valid, 2) Jika nilai *Pearson Correlation* $< 0,3$ dinyatakan valid. Untuk menentukan suatu instrument kuesiner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 *for Windows* yaitu dengan melihat nilai r>hitung, dibandingkan dengan nilai r-kritis ($=0,3$). Jika nilai r-hitung, lebih besar

dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil atau kurang dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan
 r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut (Ghozali 2005) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indicator dari variabel atau suatu konstruk. Suatu kuisiner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun (Sugiyono, 2017), uji reabilitas digunakan untuk menguji instrument penelitian yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Model analisis uji realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Crobach*, sedangkan *Alpha Cronbach* itu sendiri menurut Arif Pratisto (2009:39) adalah sebuah ukuran reliabilitas, khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat di terima dalam survey.

Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi *heterogenitas* responden yang akan menghasilkan perbedaan respon responden. Respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuesioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

Untuk menentukan instrument kuisiner *reliable* atau tidak *reliable*, menurut Arif Pratisto (2009:41), yaitu dengan cara membandingkan nilai r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-tabel maka instrument tersebut handal (*reliable*). Sebaliknya jika $r\text{-alpha} < r\text{-tabel}$ maka instrument tersebut tidak handal (*not reliable*).

Menurut (Ghozali 2005) "suatu variabel penelitian dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria; 1) Jika *cronbach alpha* $> 0,6$ dinyatakan *reliable*, 2) Jika *cronbach alpha* $< 0,6$ dinyatakan tidak *reliable*. Pendapat di atas diperkuat oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:149) menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan batas nilai reabilitas di atas 0,6, tetapi ada juga yang menggunakan batas nilai reliabilitas di atas 0,7 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Oleh karena itu, pendapat di atas penulis menetapkan nilai r-kritis sebesar 0,6, sehingga nilai r-alpha dalam uji reabilitas harus lebih besar 0,6.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji reliabilitas, penulis menggunakan SPSS versi 22.00 *for windows*, yaitu dengan cara membandingkan r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-kritis

(0,6). Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -kritis (0,6) maka instrument tersebut andal (*reliable*). Sebaliknya jika r -alpha negative atau r -alpha kurang dari r -kritis (0,6) maka instrument tersebut tidak andal (*not reliable*) Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_1 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum_{st}^2} \right)$$

Persyaratan untuk menguji realibilitas instrumen data penelitian persyaratannya adalah nilai "*Croanbach's Alpha*" di atas 0,60 atau 60%.

3. Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis inferensial dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 22.00, yang digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi personel Bekangdam XIV Hasanuddin, dengan formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_j \text{ ---- } \gg \text{ (Sujana;1994;47)}$$

Dimana:

Y	= Motivasi Personel
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Budaya Organisasi
b ₁ -b ₂	= Koefisien Regresi (Parameter)
b ₀	= Konstanta (Intercept)
e _j	= Faktor Kesalahan

H. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 22.0. Hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi (R²) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil penelitian.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji-F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung.

Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel ($F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa

variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali,2007). Pembuktiannya dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan t- tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

G. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional setiap variable adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk tujuan satuan unit Bekandam XIV Hasanuddin.
2. Budaya organisasi adalah karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Indikator budaya organisasi adalah Inovasi dan pengambilan resiko,perhatian pada detail, Orientasi hasil, orientasi tim dan stabilitas.
3. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang terdiri dari dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi *negative*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi identitas responden merupakan salah satu teknik data yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini dengan cara pengelompokan menjadi beberapa kelompok berdasarkan profil konsumen yaitu; jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja. Kreteria responden yang menjadi sumber data penelitian ini adalah personel atau anggota kesatuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Adapun profil responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Profil responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	119	70,4	70,4	70,4
	Perempuan	50	29,6	29,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Pada tabel di atas terlihat bahwa jumlah laki responden laki-laki berjumlah 119 orang atau 70,4% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 50 orang atau 29,6% dengan total data sebanyak 169 orang atau 100%. Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut sebagai berikut:

Tabel 3 Profil responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	15	8,9	8,9	8,9
	> 50 Tahun	13	7,7	7,7	16,6
	21 - 30 Tahun	63	37,3	37,3	53,8
	31 - 40 Tahun	34	20,1	20,4	73,4
	41 - 50 Tahun	44	26,0	26,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa umur responden terdiri dari umur < 20 tahun sebanyak 15 orang atau 8,9%, >50 tahun 13 orang atau 7,7%, 21-30 tahun sebanyak 63 orang atau 37,3%, 31-40 tahun sebanyak 34 orang atau 20,1% dan umur 41-50 tahun sebanyak 44 orang atau 26%.

Profil responden dengan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	12	7,1	7,1	7,1
	D4 - S1 (Sarjana)	55	32,5	32,5	39,6
	S2 (Magister)	13	7,7	7,7	47,3
	S3 (Doktor)	3	1,8	1,8	49,1
	SMA Sederajat	86	50,9	50,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diterangkan bahwa pendidikan pada level SMA sederajat berjumlah 86 orang atau 50,9%, D1-D3 sebanyak 12 orang atau 7,1%, D4-S1 (sederajat) 55 orang dan 32,5%, pendidikan S2 (magister) sebanyak 13 orang atau 7,7% dan S3 (Doktoral) berjumlah 3 orang atau 1,8%.

Profil responden berdasarkan usia kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Profil responden berdasarkan masa kerja

		Usia Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	1,2	1,2	1,2
	< 2 Tahun	25	14,8	14,8	16,0
	> 16 Tahun	56	33,1	33,1	49,1
	11 - 15 Tahun	23	12,6	13,0	62,1
	2 - 5 Tahun	41	24,3	24,3	87,0
	6 - 10 Tahun	20	11,8	11,8	98,8
	6 - 10 Tahun,	1	,6	,6	99,4
	7 - 10 Tahun	1	,6	,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diterangkan bahwa responden berdasarkan masa kerja < 2 tahun sebanyak 2 orang atau 1,2%, >18 tahun sebanyak 25 orang atau 14,8%, 11-15 tahun sebanyak 23 orang atau 13,6%, 2-5 tahun sebanyak 41 orang atau 24,3%. 6-10 tahun .sebanyak 20 orang atau 11,8%, 6-10 tahun sebanyak 2 orang atau 1,2%

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dibahas pada deskripsi penelitian terdiri dari kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi (Y) terdiri dari:

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kompetensi

Keterangan		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Kompetensi
N	Valid	169	169	169	169	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,53	4,68	4,63	4,63	4,51	4,59	4,40	31,97
Mean rata-rata									4,57
Sum		765	791	783	783	763	775	743	5.403

Sumber : Data diolah;2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi terdiri dari 7 butir item pertanyaan dengan N valid 169 dan missing 0, dengan jumlah X11=765 dengan mean 4,53, X12=791 dengan mean 4,68, X13=783 dengan mean 4,63, X14=451 dengan mean 4,59, X16=775 dengan mean 4,59 dan X17=743 dengan mean 4,40 dengan total mean 31,97 dengan mean rata-rata 4,57.

Tabel 7 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Keterangan		X21	X22	X23	X24	X25	X26	Budaya Organisasi
N	Valid	169	169	169	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,49	4,33	4,29	4,63	4,59	4,38	26,70
Mean rata-rata								4,45
Sum		758	732	725	782	775	740	4.512

Sumber : Data diolah:2020

Pada tabel di atas, jumlah data N=169 dan data N missing 0, dengan sum X21=758 dengan mean 4,49, X22=732 dengan mean 4,33,

X23=725 dengan mean 4,29. X24=782 dengan mean 4,83. X25=775 dengan mean 4,59 dan X26=740 dengan mean 4,38 dengan total mean secara keseluruhan 26,70 dengan total mean rata-rata=4,45.

Tabel 8 Deskripsi Variabel Motivasi

Keterangan		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Motivasi
N	Valid	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,67	3,90	4,63	4,50	4,60	4,62	4,68	4,65	4,69	4,69	4,18	54,27
Mean rata-rata													4,93
Sum		789,00	659,00	782,00	761,00	773,00	781,00	791,00	782,00	792,00	792,00	706,00	9171,00
Sumber : Data diolah:2020													

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi (Y) terdapat 11 butir pertanyaan dengan N data valid 169 dan missing data 0. Dari tabel di atas Y1=789 dengan mean 4,67, Y2=659 dengan mean rata-rata 3,90, Y3=782 dengan mean 751 dengan mean 4,50, Y4=773 dengan mean 4,60, Y5=781 dengan mean 4,62, Y5=773 dengan nilai mean 4,60, Y6=782 dengan nilai mean 4,62, Y6=782 dengan mean 4,65, Y7=791 dengan mean 4,58, Y8=782 dengan mean 4,65, Y9=792 dengan mean 4,69, Y10 dengan sum 792 dengan mean 4,69 dan Y11=706 dengan mean 4,18 dengan total mean 54,27 dengan mean rata-rata 4,93.

B. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis. Dalam penelitian ini, uji persyaratan terdiri dari:

1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Arikunto menyebutkan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keterandalan dan kesahihan dari suatu ukuran. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan menggunakan rumusan *Pearson Product moment* dan bantuan *Software* (program) SPSS versi 22. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah membandingkan *P-Value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu 5%. Jika *p-value* kurang dari 0,05, maka item pernyataan valid, demikian juga sebaliknya, jika *p-value* lebih besar dari alpha 0,05, maka item pernyataan tidak valid. Dan bisa juga dengan membandingkan koefisien korelasi (*r-hitung*) dengan *r* tabel. Bila *r* hitung > *r* tabel, maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika *r* hitung < *r* tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid, sebaliknya jika *r* hitung < *r* tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai *r* tabel untuk responden (N) sebanyak 196 dengan tingkat kepercayaan 5% (0,05).

Pada pengujian validitas instrument variabel penelitian yang terdiri dari variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi (Y), untuk melihat validitas data tersebut, maka dapat dilihat pada tabel *Corelation* sebagai berikut:

Tabel 9 Correlation variabel kompetensi

		Correlations							Kompetensi
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	
X11	Pearson Correlation	1	.317**	.317**	.308**	.346**	.459**	.386**	.649**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X12	Pearson Correlation	.317**	1	.522**	.523**	.332**	.513**	.343**	.684**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X13	Pearson Correlation	.317**	.522**	1	.614**	.306**	.496**	.365**	.706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X14	Pearson Correlation	.308**	.523**	.614**	1	.413**	.559**	.343**	.735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X15	Pearson Correlation	.346**	.332**	.306**	.413**	1	.538**	.543**	.710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X16	Pearson Correlation	.459**	.513**	.496**	.559**	.538**	1	.470**	.797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X17	Pearson Correlation	.386**	.343**	.365**	.343**	.543**	.470**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
Kompetensi	Pearson Correlation	.649**	.684**	.706**	.735**	.710**	.797**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *Pearson Correlation* di atas terdiri dari X11=0,649 dengan sig (2-tailed) 0,000, X12=0,684 dengan sig (2-tailed) 0,000 dan X13=0,706 dengan sig (2-tailed) 0,000, X14=0,735 dengan sig (2-tailed) 0,000, dan X15=0,710 dengan sig (2-tailed) 0,000 dan X16=0,797 dengan sig (2-tailed) 0,000 dan X17=0,714 dengan sig (2-tailed) 0,000.

Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa nilai *Person Correlation* >0,30 dan sig (2 tailed) $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item di atas dinyatakan “Valid”.

Tabel 10 Correlation Motivasi

		Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Motivasi
Y1	Pearson Correlation	1	.572**	.373**	.493**	.592**	.407**	.511**	.476**	.495**	.516**	.350**	.234**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	168	168	168	168	168	168	168	168	167	168	168	168	168
Y2	Pearson Correlation	.572**	1	.329**	.500**	.540**	.489**	.531**	.682**	.460**	.650**	.380**	.300**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y3	Pearson Correlation	.373**	.329**	1	.352**	.402**	.279**	.293**	.314**	.187**	.188**	.122	.375**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.015	.014	.114	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y4	Pearson Correlation	.493**	.500**	.352**	1	.640**	.611**	.488**	.433**	.410**	.524**	.341**	.275**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y5	Pearson Correlation	.592**	.540**	.402**	.640**	1	.578**	.621**	.430**	.517**	.557**	.406**	.326**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y6	Pearson Correlation	.407**	.489**	.279**	.611**	.578**	1	.653**	.586**	.697**	.637**	.352**	.242**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	168	168	168	168	168	168	168	168	167	168	168	168	168
Y7	Pearson Correlation	.511**	.531**	.293**	.488**	.621**	.653**	1	.592**	.582**	.621**	.449**	.216**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y8	Pearson Correlation	.476**	.682**	.314**	.433**	.430**	.586**	.592**	1	.559**	.630**	.435**	.230**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y9	Pearson Correlation	.495**	.460**	.187**	.410**	.517**	.697**	.582**	.559**	1	.657**	.476**	.208**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000
	N	167	168	168	168	168	167	168	168	168	168	168	168	168
Y10	Pearson Correlation	.516**	.650**	.188**	.524**	.557**	.637**	.621**	.630**	.657**	1	.505**	.284**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y11	Pearson Correlation	.350**	.380**	.122	.341**	.406**	.352**	.449**	.435**	.476**	.505**	1	.338**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.114	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y12	Pearson Correlation	.234**	.300**	.375**	.275**	.326**	.242**	.216**	.230**	.208**	.284**	.338**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.003	.007	.000	.000		.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Motivasi	Pearson Correlation	.705**	.726**	.591**	.713**	.789**	.741**	.731**	.711**	.687**	.750**	.566**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel di atas dapat dibuatkan ringkasan tabel correlation dan kriteria kevalidatan data seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Item variabel budaya organisasi

Item	Correlation	Sid (2 Tailed)	r-kritis	Kriteria
X2.1	.705**	,000	0,3	Valid
X2.2	.726**	,000	0,3	Valid
X2.3	.591**	,000	0,3	Valid
X2.4	.713**	,000	0,3	Valid
X2.5	.789**	,000	0,3	Valid
X2.6	.741**	,000	0,3	Valid
X2.7	.731**	,000	0,3	Valid
X2.8	.711**	,000	0,3	Valid
X2.9	.687**	,000	0,3	Valid
X2.10	.750**	,000	0,3	Valid
X2.11	.566**	,000	0,3	Valid
X2.12	.549**	,000	0,3	Valid

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi terlihat bahwa jumlah item butir pertanyaan variabel budaya organisasi terdiri dari 12 item butir pertanyaan dengan tabel correlation $> 0,3$ dan sig (2 tailed) $0,000 < 0,05$ dan semua butir dinyatakan valid.

Selanjutnya variabel motivasi terdiri dari X21 sampai dengan X26 dengan N=169. Untuk melihat bagaimana instrument variabel motivasi yang terdiri dari enam item butir pertanyaan, dapat dilihat pada tabel *correlation* motivasi sebagai berikut:

Tabel 12 Correlation Variabel Budaya Organisasi

		Correlations						Budaya Organisasi
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	
X21	Pearson Correlation	1	.537**	.354**	.362**	.365**	.425**	.728**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X22	Pearson Correlation	.537**	1	.370**	.228**	.342**	.506**	.739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X23	Pearson Correlation	.354**	.370**	1	.403**	.504**	.460**	.745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X24	Pearson Correlation	.362**	.228**	.403**	1	.472**	.303**	.606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X25	Pearson Correlation	.365**	.342**	.504**	.472**	1	.274**	.672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X26	Pearson Correlation	.425**	.506**	.460**	.303**	.274**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.728**	.739**	.745**	.606**	.672**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan informasi dari tabel di atas dapat diringkas dengan N=169, dan jumlah item butir pertanyaan dari variabel motivasi terdiri dari enam item butir pernyataan dengan ringkasan hasil perhitungan dan kriteria apakah valid atau tidak valid dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Ringkasan hasil validitas budaya organisasi

Item	Pearson Correlation	Sig. (2 Tailed)	r -kritis	Kreteria
Y1	.728**	0.000	0,3	Valid
Y2	.739**	0.000	0,3	Valid
Y3	.745**	0.000	0,3	Valid
Y4	.606**	0.000	0,3	Valid
Y5	.672**	0.000	0,3	Valid
Y6	.716**	0.000	0,3	Valid

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada tabel Pearson Correlation semua nilai diatas r kritis ($>0,30$) dengan Sig.(2 tailed) $0,000 < 0,05$ dan semua instrument variabel motivasi dinyatakan “**Valid**”. Berdasarkan hasil uji variabel penelitian yang terdiri dari variabel kompetensi, budaya organisasi dan motivasi semua item dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke analisis regresi linier berganda.

2. Uji Reliabilitas

Setelah data diuji validitasnya selanjutnya untuk dapat meyakinkan bahwa data dapat dilanjutkan untuk diolah, maka hal yang sangat penting dilakukan selain uji validitas adalah uji reliabilitas yang menguji instrument penelitian yang menggunakan tabel *alpha cronbach* untuk mengukur dan menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Reliabilitas instrument dianggap handal jika koefisien rentebalitias $>0,6$ (lebih besar atau sama dengan 0,5).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 maka dapat dilihat pada hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 14 Reliability Statistics Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	7

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dengan N of Items memperoleh skor Cronbachs Alpha $0,833 > 0,6$. Berdasarkan hasil nilai $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan realibel dan tidak ada data yang didelete. Hal tersebut dapat dilihat pada item total Statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15 Item Total Statistics Kompetensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	49,7844	24,953	,638	,860
Y2	49,6587	25,564	,690	,860
Y3	50,4311	23,162	,426	,891
Y4	49,6946	25,370	,653	,861
Y5	49,8144	24,429	,737	,855
Y6	49,7246	25,141	,687	,859
Y7	49,7066	25,293	,693	,859
Y8	49,6467	25,459	,668	,860
Y9	49,6707	25,499	,637	,862
Y10	49,6347	25,739	,723	,860
Y11	49,6407	26,593	,509	,868
Y12	50,1497	24,357	,398	,885

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item mulai dari Y1 sampai dengan Y12 diperoleh nilai cronbachs alpha if item deleted $> 0,6$.

Tabel 16 Reliability Statistics Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	6

Pada tabel di atas terlihat bahwa pada kolom Cronbach Alpha 0,792 dengan N of Item 6. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa skor nilai Cronbachs Alpha $0,792 > 0,6$. Dari data tersebut, sehingga disimpulkan bahwa instrument variabel budaya organisasi dinyatakan reliable dan tidak ada data yang dihapus karena semua item dengan skor Cronbach Alpha di atas 0,6, hal tersebut dapat dilihat pada tabel item total Statistics sebagai berikut:

Tabel 17 Item Total Statistics Item Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	22,2130	8,169	,577	,752
X22	22,3669	7,746	,566	,757
X23	22,4083	7,731	,577	,753
X24	22,0710	9,471	,475	,778
X25	22,1124	8,934	,537	,764
X26	22,3195	8,314	,566	,755

Tabel 18 Reliability Statistics Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	12

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada kolom cronbachs Alpha 0,875 dengan N of Items 12. Nilai Alpha Cronbachs yang dihasilkan di atas 0,60 hal tersebut dapat dikatakan bahwa item atau butir pertanyaan dari variabel motivasi dinyatakan **reliable**. Selanjutnya dapat dilihat nilai cronbachs Alpha per item lihat tabel berikut ini:

Tabel 19 Uji validitas berdasarkan itel total statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	49,7844	24,953	,638	,860
Y2	49,6587	25,564	,690	,860
Y3	50,4311	23,162	,426	,891
Y4	49,6946	25,370	,653	,861
Y5	49,8144	24,429	,737	,855
Y6	49,7246	25,141	,687	,859
Y7	49,7066	25,293	,693	,859
Y8	49,6467	25,459	,668	,860
Y9	49,6707	25,499	,637	,862
Y10	49,6347	25,739	,723	,860
Y11	49,6407	26,593	,509	,868
Y12	50,1497	24,357	,398	,885

Tabel di atas menerangkan bahwa berdasarkan item Y1 sampai dengan Y13 nilai *Cronbachs Alpha if item Deleted* secara keseluruhan menunjukkan nilai di atas 0,60 dan hal ini dapat disimpulkan bahwa dari seluruh item dari butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan **“Valid”** dan tidak ada item yang dihapus.

C. Pengujian Hipotesa Regresi Linier Berganda

1. Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh X_1, X_2 terhadap Y . Adapun koefisien determinasi yang diperoleh menggunakan hasil SPSS 22 yaitu model *Summary* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20 Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.718	.715	2,90663	2,056

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa model yang dibuat untuk memprediksi variabel kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap Y (motivasi) adalah sebesar 0,718. Dengan kata lain, nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen dalam pengaruhnya terhadap naik turunnya variabel X_1 dan X_2 sebesar 71,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% merupakan sumbangan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (tidak diteliti) dan tergabung dalam variabel pengganggu (e) dalam model regresi linier.

Pada kolom R yaitu nilai korelasi berganda (R) dari hasil pengolahan data sebesar 0,849 atau 84,9% nilai korelasi tersebut

menggambarkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan dependen adalah mempunyai hubungan yang kuat (erat).

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri (parsial). Uji ini juga dilakukan untuk menjawab hipotesa pada bab sebelumnya tentang pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel. Dari hasil regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS memperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 21 Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,971	2,182		4,569	,000
	Kompetensi	,935	,095	,574	9,847	,000
	Budaya Organisasi	,540	,093	,338	5,795	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= 9,971 + 0,935X^1 + 0,540X^2 \\
 SE &= 2,182, 0,095, 0,093 \\
 t &= 4,569 ; 9,847 ; 5,795 \\
 Sig &= 0,000 ; 0,000 ; 0,000
 \end{aligned}$$

Konstanta sebesar 0,971 menyatakan bahwa jika faktor kompetensi (X1) dan faktor budaya organisasi (X2) bernilai tetap maka akan berpengaruh secara tetap pada variabel motivasi (Y) sebesar 0,971.

Pada hasil uji Sig. X1 (kompetensi) dengan 0,000 dengan taraf signifikansi 95% atau alpha 0,05 (uji two tailed) diperoleh bahwa nilai Sig.hitung $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y) sehingga hipotesis yang diajukan yaitu variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y) pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dapat diterima atau dengan sebutan H1 diterima dan Ho ditolak.

Selanjutnya pada hasil uji Sig. X2 (budaya kerja) dengan nilai 0,000 dengan taraf signifikansi 95% atau alpha 0,05 (uji two tailed) diperoleh bahwa nilai Sig.hitung $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel bebas motivasi, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y) pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dapat diterima atau H¹ diterima dan H⁰ ditolak.

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dibuat model yaitu :

$$Y = 9,971 + 0,935X^1 + 0,540X^2$$

Model tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstantas sebesar 9,971 menyatakan bahwa jika tidak ada X1 dan X2 maka tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 9,971 dengan asumsi bahwa nilai tetap (constant)
2. Koefisien regresi X1 (kompetensi) sebesar 0,935 menyatakan bahwa setiap tambahan atau peningkatan kompetensi sebesar 1 akan berpengaruh terhadap bertambahnya atau meningkatnya motivasi sebesar 0,935 dengan asumsi bahwa nilai yang lain tetap sama.
3. Koefisien regresi X2 (budaya organisasi) sebesar 0,540 menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penambahan variabel budaya organisasi akan berpengaruh terhadap bertambahnya atau meningkatnya variabel budaya organisasi sebesar 0,540 dengan asumsi bahwa semua nilai yang lain tetap sama.

3. Uji F (Uji ANOVA)

Uji *analysis of variance* (ANOVA) dilakukan untuk melihat apakah model yang dipergunakan sudah benar. Secara statistic apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig_{hitung} < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. Uji model dengan menggunakan Anova dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 22 Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3576,566	2	1788,283	211,668	.000 ^b
	Residual	1402,452	166	8,449		
	Total	4979,018	168			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada pendekatan nilai Sig. hitung dengan nilai $0,000 < \alpha 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kompetensi) dan variabel X2 (budaya kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi (Y) sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima atau H1 diterima dan H0 ditolak yaitu Variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y) pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) terhadap Variabel Motivasi pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Makna yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tersebut adalah jika terjadi peningkatan kompetensi bagi anggota atau personel secara otomatis akan tercipta peningkatan motivasi personel atau anggota dalam melaksanakan

tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut didukung oleh hasil tanggapan responden tentang kompetensi dengan butir dan mean yaitu (1) pendidikan formal sudah sesuai dengan tuntutan jabatan yang diduduki dengan nilai mean 4,53 (sangat tinggi), (2) memiliki wawasan yang luas dengan nilai mean 4,68 (sangat tinggi), (3) jaringan informasi yang dimiliki 4,63 (sangat tinggi), (4) pengalaman kerja 4,63 (sangat tinggi), (5) memiliki ketajaman naluri 4,51 (sangat tinggi), (6) kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan 4,59 (sangat tinggi), kemampuan analitis 4,40 nilai tinggi.

Berdasarkan kriteria dari seluruh tanggapan responden yang telah dibahas menyimpulkan bahwa secara keseluruhan item variabel kompetensi bernilai sangat tinggi dan dapat dikatakan bahwa Satuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin sangat menyadari pentingnya kompetensi bagi personel atau anggota.

Di dalam konteks TNI AD secara menyeluruh, untuk dapat mencapai capaian sumber keunggulan kompetitif dari organisasi TNI AD, maka dibutuhkan tersedianya personel yang kompeten dengan pengelolaan personel berbasis kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Kementerian pertahanan Republik Indonesia, sebagai bagian dari reformasi birokrasi pemerintahan telah mencanankan konsep pengembangan personel berbasis kompetensi. Dengan demikian, TNI AD perlu melakukan berbagai pembenahan di bidang pembinaan personel

agar dapat menerapkan metode pengelolaan personel berbasis kompetensi secara tepat.

Pembekalan Angkatan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, disisi pengembangan kompetensi, setiap anggota atau personel dilihat pada pengalaman dengan memberikan kesempatan di berbagai jabatan, sedangkan kompetensi teknis dikembangkan melalui pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu dan keterampilan. Melalui pendidikan dan latihan ini, Bekangdam XIV Hasanuddin memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh personel untuk meningkatkan pendidikan formal dan pengiriman personel ke pelatihan-pelatihan kejuruan dalam rangka memenuhi persyaratan atau penempatan jabatan.

Berdasarkan uraian di atas, TNI AD dalam melaksanakan konsep pengelolaan personel berbasis kompetensi merupakan pengintegrasian pengelolaan personel dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui penyediaan sarana bagi organisasi untuk menilai dan mengembangkan kapasitas sumber daya manusia (*human capital*) yang dimiliki, dibandingkan dengan kebutuhan untuk mencapai visi, misi dan sasaran organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Motivasi pada Pembekalan Angkatan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel Bekangdam XIV Hasanuddin dan didukung

oleh tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan sebanyak enam item yang terdiri dari; 1) Dalam bekerja dituntut untuk melakukan inovasi dengan skor mean 4,49, 2) Dalam bekerja dituntut untuk berani mengambil resiko 4,33, 3) Pimpinan mengutamakan pada hasil kerja dengan skor 4,29, 4) memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan dengan skor 4,63, (5) pekerjaan dengan mengutamakan kerjasama tim dengan skor 4,59 dan (6) system penilaian kinerja organisasi yang sudah berlaku sudah memuaskan dengan skor 4,38. Dari keseluruhan item pertanyaan dari responden mendapat skor mean 4,57 atau **sangat baik/tinggi**.

Beberapa uraian di atas, memberikan keterangan tentang begiu pentingnya budaya organisasi dipahami oleh anggota atau personel Bekangdam XIV Hasanuddin. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa kenapa budaya organisasi sangat penting, karena budaya organisasi berkaitan dengan *value* dari sebuah organisasi. Dengan value, para anggota atau personel dapat memahami seberapa besar tanggung jawab dari seluruh anggota atau personel di dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di organisasi dan juga merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja organisasi. Budaya organisasi di Pembekalan Angkutan (Bekangdam) adalah budaya militer yang memiliki ciri khas tertentu dengan sikap penuh hormat, memahami senior dan junior dan taat kepada komandan, budaya inilah

yang menjadikan nilai dan identitas sebagai salah satu organisasi militer. Pada intinya budaya militer inilah yang sangat berpotensi luar biasa dalam meningkatkan kinerja personel, karena kepatuhan dan kedisiplinan para personel di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Motivasi pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil penelitian yang menyebutkan bahwa secara simultan variable kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel Bekangdam XIV Hasanuddin. Hal ini dapat diperjelas bahwa peranan kompetensi setiap personel sangat berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing personel. Dengan kompetensi yang baik meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap otomatis berdampak pada motivasi dan kinerja personel dan organisasi khususnya di lingkungan Bekangdam XIV Hasanuddin. Untuk mendukung kompetensi yang baik tersebut, maka setiap personel harus memahami budaya organisasi. Dengan budaya organisasi, yang syarat dengan kepatuhan, janji dan ikrar serta kedisiplinan maka akan hadir sebuah nilai bagi organisasi sebagai identitas dari organisasi tersebut. Hal ini berlaku pada budaya budaya militer yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pimpinan dan bawahan di kesatuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada di atas, maka beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai hasil dari penelitian ini adalah:

1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan kompetensi berdampak secara langsung terhadap peningkatan motivasi personel yang pada akhirnya meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja personel khususnya pada Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi personle pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan berdampak secara langsung terhadap peningkatan motivasi personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin.
3. Variabel kompetensi dan budaya organisasi secara gabungan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi personel Bekangdam XIV Hasanuddin. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa jika kompetensi dan budaya kerja meningkat, maka kedua variabel

tersebut akan mendorong terciptanya peningkatan motivasi personel di Bekangdam XIV Hasanuddin.

A. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diajukan untuk dapat menjadi rekomendasi terkhusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan personel berbasis kompetensi merupakan hal yang sangat penting dalam hubungannya dalam organisasi khususnya di Bekangdam XIV Hasanuddin. Kompetensi personel yang baik yang tentunya dengan syarat pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi hal yang sangat utama, karena ketiga komponen kompetensi tersebut yang dapat menjadikan personel menjadi kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota atau personel di Bekangdam XIV Hasanuddin. Berdasarkan hal tersebut, maka peningkatan kompetensi terus dilaksanakan dan membuka ruang serta kesempatan kepada seluruh personel untuk meningkatkan kompetensinya baik dengan mengikuti pendidikan lanjutan maupun dalam mengikutsertakan personel dalam pelatihan-pelatihan kejuruan lainnya di programkan oleh TNI AD.
2. Budaya organisasi dilingkungan Bekangdam XIV sudah sangat bagus dan hal tersebut didasari oleh pemahaman personel tentang betapa pentingnya budaya organisasi tersebut. Hal yang sangat penting untuk terus dilaksanakan adalah bagaimana budaya yang sudah sangat

tinggi dilingkungan Bekangdam XIV terjaga dengan baik, dan yang terpenting lagi adalah bagaimana mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi yang sudah ada dan terus dilakukan inovasi-inovasi untuk menambah nilai organisasi khususnya dilingkungan organisasi Bekangdam XIV Hasanuddin.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini supaya penelitian lanjutan dapat menjadi rujukan sekaligus menambah wawasan keilmuan khususnya pada pengembangan SDM menyangkut masalah motivasi personel khususnya di Bekangdam XIV Hasanuddin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Wijaya, N., Purwanto, H., & Nur Sulistiyowati, L. (2019, September 14). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SIMBA, 1*, 11271-11287.
- Danison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daryanti, D., Rohanda, & Sukaesih. (2013, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan, 1*(2), 127-135.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip, 4*(2).
- Edhokasilmu. (2018, Oktober 25). *Budaya Organisasi: Jenis, karakteristik, Fungsi serta Contohnya*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.pembelajaranmu.com/2018/10/budaya-organisasi-jenis.html>
- Fitria Asmara Dewi Yasa, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik, 11*(1), 46-52.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hepiana Patmarina, & Nuria Erisna. (2012). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan cv. laut selatan jaya di bandar lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19*-37.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2018). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 402-419.
- jurnalmanajemen.com. (2019, September 30). *Pengertian Budaya Organisasi, Fungsi, Teori, Karakteristik, dan Contoh*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://jurnalmanajemen.com/budaya-organisasi/>
- kajianpustaka.com. (2019, April 13). Retrieved Maret 20, 2020, from Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- Margono. (2005). *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015, Oktober). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistic Cargo Cab. Pekanbaru). *Jurnal JOM Fisip*, 11(2), 1-11.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nafiza Wibowo, A. (2017, Juli). *Indikator-indikator apa saja yang ada pada disiplin kerja?* Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.dictio.id/t/indikator-indikator-apa-saja-yang-ada-pada-disiplin-kerja/8691>
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, 11(2), 54-74.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Pendidikan, D. (2020, Januari 15). *Populasi*. Retrieved from <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/>
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, I. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(4), 4802-4816.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 11(2), 1-13.

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2009). *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Salma D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, IV(8), 73-84.
- Sari, A. P. (2013). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya*. Malang: <http://etheses.uin-malang.ac.id/>.
- Selli. (2020). *Pengertian Kompetensi*. Retrieved 09 09, 2020, from <https://www.nesabamedia.com/>
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Paada Kinerja Pendidik di Politeknik KODIKLATAS. *Arthavidya* , 129-142.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tusholihah, M., Nupi Hasyim, A., Novitasari, A., Pauziah Oktavia, P., Indah Lestari, F., Fadli, M., et al. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, V(2), 1-11.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.
- www.kajianpustaka.com. (2014, Januari 12). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/>
- www.pelajaran.co.id. (2019, April 20). *Pengertian Disiplin Kerja, Jenis, Aspek, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Lengkap*. Retrieved Maret 20, 2020, from <https://www.pelajaran.co.id/2019/20>
- www.silabus.web.id. (2019, Maret 20). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.silabus.web.id>

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas Tesis pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen (PPS MM) STIE YPUP Makassar, dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner yang berjudul; "**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Personel Pembekalan Angkutan (BEKANGDAM XIV/Hasanuddin)**". Pengumpulan data ini semata-mata dipergunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiannya.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini, Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Terima kasih.

Hormat saya,

Frederick Made Setiawan

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia:

1. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () kurang 20 tahun () 31 - 40 tahun
() 21 - 30 tahun () 41 - 50 tahun
() lebih dari 51
3. Pendidikan terakhir : () < SMA/Sederajat () S2
() D1-D3 () S3
() S1
4. Masa kerja : () kurang 2 tahun () 10 – 15 tahun
() 2 - 5 tahun () 16 – 20 tahun
() 6 - 10 tahun

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Petunjuk : Berilah tanda (√) pada kolom yang disiapkan dengan memilih angka 1 s.d 5 :

1. = sangat tidak setuju (STS)
2. = tidak setuju (TS)
3. = kurang setuju (KS)
4. = setuju (S)
5. = sangat setuju. (SS)

VARIABEL INDEPENDEN KOMPETENSI (X1)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pendidikan formal sudah sesuai dengan tuntutan jabatan yang diduduki					
2	Memiliki wawasan yang luas menunjang pengetahuan dalam menjalankan tugas					
3	Jaringan informasi yang dimiliki sangat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang dibebankan					
4	Pengalaman kerja membuat lebih terampil dalam melaksanakan tugas oleh jabatan yang diduduki					
5	Mempunyai ketajaman naluri yang memungkinkan dapat melaksanakan tugas dengan baik					
6	Memiliki kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang diduduki					

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
7	Mempunyai kemampuan analitis yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya.					

VARIABEL INDEPENDEN BUDAYA ORGANISASI (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi					
2.	Dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko					
3.	Saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada hasil kerja					
4.	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim					
6.	Sistem penilaian kinerja organisasi yang berlaku sudah memuaskan anda					

VARIABEL INDEPENDEN MOTIVASI (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<i>Motivasi Positif</i>						
1.	Saya bekerja dengan terampil					
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam organisasi					
3.	Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun.					
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
6.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja					
7.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
8.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
9.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.					
10.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi.					
<i>Motivasi Negatif</i>						
11.	Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan/tidak disiplin dalam bekerja					
12.	Organisasi akan memberikan hukuman pemecatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam organisasi					

Lampiran 2 Hasil Distribusi Frekuensi Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	119	70,4	70,4	70,4
	Perempuan	50	29,6	29,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	15	8,9	8,9	8,9
	> 50 Tahun	13	7,7	7,7	16,6
	21 - 30 Tahun	63	37,3	37,3	53,8
	31 - 40 Tahun	34	20,1	20,4	73,4
	41 - 50 Tahun	44	26,0	26,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	12	7,1	7,1	7,1
	D4 - S1 (Sarjana)	55	32,5	32,5	39,6
	S2 (Magister)	13	7,7	7,7	47,3
	S3 (Doktoral)	3	1,8	1,8	49,1
	SMA Sederajat	86	50,9	50,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Usia Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1,2	1,2	1,2
< 2 Tahun	25	14,8	14,8	16,0
> 16 Tahun	56	33,1	33,1	49,1
11 - 15 Tahun	23	12,6	13,0	62,1
2 - 5 Tahun	41	24,3	24,3	87,0
6 - 10 Tahun	20	11,8	11,8	98,8
6 - 10 Tahun,	1	,6	,6	99,4
7 - 10 Tahun	1	,6	,6	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Lampiran 3 Hasil Ouput SPSS Distribusi Jawaban Responden

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1,8	1,8	1,8
	3.00	11	6,5	6,5	8,3
	4.00	46	27,2	27,2	35,5
	5.00	109	64,5	64,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	3.00	3	1,8	1,8	2,4
	4.00	44	26,0	26,0	28,4
	5.00	121	71,6	71,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.000	3	1,8	1,8	1,8
	3.000	4	2,4	2,4	4,1
	4.000	45	26,6	26,6	30,8
	5.000	117	69,2	69,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	3	1,8	1,8	3,0
	4.00	48	28,4	28,4	31,4
	5.00	116	68,6	68,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	10	5,9	5,9	7,1
	4.00	54	32,0	32,0	39,1
	5.00	103	60,9	60,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	5,9	5,9	5,9
	4.00	50	29,6	29,6	35,5
	5.00	109	64,5	64,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1,2	1,2	1,2
	2.00	2	1,2	1,2	2,4
	3.00	12	7,1	7,1	9,5
	4.00	64	37,9	37,9	47,3
	5.00	89	52,7	52,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17.00	1	,6	,6	,6
	21.00	1	,6	,6	1,2
	23.00	1	,6	,6	1,8
	25.00	4	2,4	2,4	4,1
	26.00	1	,6	,6	4,7
	27.00	3	1,8	1,8	6,5
	28.00	23	13,6	13,6	20,1
	29.00	11	6,5	6,5	26,6
	30.00	7	4,1	4,1	30,8
	31.00	12	7,1	7,1	37,9
	32.00	14	8,3	8,3	46,2
	33.00	17	10,1	10,1	56,2
	34.00	9	5,3	5,3	61,5
	35.00	65	38,5	38,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1,8	1,8	1,8
	2.00	3	1,8	1,8	3,6
	3.00	10	5,9	5,9	9,5
	4.00	46	27,2	27,2	36,7
	5.00	107	63,3	63,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	3,6	3,6	3,6
	2.00	2	1,2	1,2	4,7
	3.00	14	8,3	8,3	13,0
	4.00	55	32,5	32,5	45,6
	5.00	92	54,4	54,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	3,0	3,0	3,0
	2.00	3	1,8	1,8	4,7
	3.00	17	10,1	10,1	14,8
	4.00	57	33,7	33,7	48,5
	5.00	87	51,5	51,5	100,0
Total		169	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	3.00	5	3,0	3,0	3,6
	4.00	49	29,0	29,0	32,5
	5.00	114	67,5	67,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	7	4,1	4,1	5,3
	4.00	48	28,4	28,4	33,7
	5.00	112	66,3	66,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1,8	1,8	1,8
	2.00	1	,6	,6	2,4
	3.00	14	8,3	8,3	10,7
	4.00	62	36,7	36,7	47,3
	5.00	89	52,7	52,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

TX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	2	1,2	1,2	1,2
	17.00	1	,6	,6	1,8
	18.00	2	1,2	1,2	3,0
	19.00	1	,6	,6	3,6
	20.00	2	1,2	1,2	4,7
	21.00	6	3,6	3,6	8,3
	22.00	5	3,0	3,0	11,2
	23.00	3	1,8	1,8	13,0
	24.00	20	11,8	11,8	24,9
	25.00	16	9,5	9,5	34,3
	26.00	14	8,3	8,3	42,6
	27.00	15	8,9	8,9	51,5
	28.00	14	8,3	8,3	59,8
	29.00	14	8,3	8,3	68,0
	30.00	54	32,0	32,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	3.00	9	5,3	5,4	6,0
	4.00	55	32,5	32,7	38,7
	5.00	103	60,9	61,3	100,0
	Total	168	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		169	100,0		

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	3,0	3,0	3,0
	4.00	46	27,2	27,2	30,2
	5.00	118	69,8	69,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	6,5	6,5	6,5
	2.00	13	7,7	7,7	14,2
	3.00	26	15,4	15,4	29,6
	4.00	51	30,2	30,2	59,8
	5.00	68	40,2	40,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	6	3,6	3,6	4,1
	4.00	48	28,4	28,4	32,5
	5.00	114	67,5	67,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	11	6,5	6,5	7,1
	4.00	59	34,9	34,9	42,0
	5.00	98	58,0	58,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	5,3	5,4	5,4
	4.00	49	29,0	29,2	34,5
	5.00	110	65,1	65,5	100,0
	Total	168	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
	Total	169	100,0		

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	4,1	4,1	4,1
	4.00	50	29,6	29,6	33,7
	5.00	112	66,3	66,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	2	1,2	1,2	2,4
	4.00	44	26,0	26,0	28,4
	5.00	121	71,6	71,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	6	3,6	3,6	4,2
	4.00	43	25,4	25,6	29,8
	5.00	118	69,8	70,2	100,0
	Total	168	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
	Total	169	100,0		

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1,2	1,2	1,2
	4.00	49	29,0	29,0	30,2
	5.00	118	69,8	69,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	2,4	2,4	2,4
	4.00	45	26,6	26,6	29,0
	5.00	120	71,0	71,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	3,0	3,0	3,0
	2.00	9	5,3	5,3	8,3
	3.00	22	13,0	13,0	21,3
	4.00	48	28,4	28,4	49,7
	5.00	85	50,3	50,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37.00	1	,6	,6	,6
	38.00	1	,6	,6	1,2
	42.00	2	1,2	1,2	2,4
	43.00	1	,6	,6	3,0
	44.00	2	1,2	1,2	4,1
	45.00	2	1,2	1,2	5,3
	46.00	4	2,4	2,4	7,7
	47.00	5	3,0	3,0	10,7
	48.00	20	11,8	11,8	22,5
	49.00	5	3,0	3,0	25,4
	50.00	6	3,6	3,6	29,0
	51.00	2	1,2	1,2	30,2
	52.00	7	4,1	4,1	34,3
	53.00	10	5,9	5,9	40,2
	54.00	9	5,3	5,3	45,6
	55.00	6	3,6	3,6	49,1
	56.00	12	7,1	7,1	56,2
	57.00	12	7,1	7,1	63,3
	58.00	7	4,1	4,1	67,5
	59.00	7	4,1	4,1	71,6
	60.00	48	28,4	28,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dengan SPSS

Correlations														
Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Motivasi
Y1	Pearson Correlation	1	.572**	.373**	.493**	.592**	.407**	.511**	.476**	.495**	.516**	.350**	.234**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	168	168	168	168	168	168	168	168	168	167	168	168	168
Y2	Pearson Correlation	.572**	1	.329**	.500**	.540**	.489**	.531**	.682**	.460**	.650**	.380**	.300**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y3	Pearson Correlation	.373**	.329**	1	.352**	.402**	.279**	.293**	.314**	.187*	.188*	.122	.375**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.015	.014	.114	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y4	Pearson Correlation	.493**	.500**	.352**	1	.640**	.611**	.488**	.433**	.410**	.524**	.341**	.275**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y5	Pearson Correlation	.592**	.540**	.402**	.640**	1	.578**	.621**	.430**	.517**	.557**	.406**	.326**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y6	Pearson Correlation	.407**	.489**	.279**	.611**	.578**	1	.653**	.586**	.697**	.637**	.352**	.242**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	168	168	168	168	168	168	168	168	167	168	168	168	168
Y7	Pearson Correlation	.511**	.531**	.293**	.488**	.621**	.653**	1	.592**	.582**	.621**	.449**	.216**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y8	Pearson Correlation	.476**	.682**	.314**	.433**	.430**	.586**	.592**	1	.559**	.630**	.435**	.230**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y9	Pearson Correlation	.495**	.460**	.187*	.410**	.517**	.697**	.582**	.559**	1	.657**	.476**	.208**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000
	N	167	168	168	168	168	167	168	168	168	168	168	168	168
Y10	Pearson Correlation	.516**	.650**	.188*	.524**	.557**	.637**	.621**	.630**	.657**	1	.505**	.284**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y11	Pearson Correlation	.350**	.380**	.122	.341**	.406**	.352**	.449**	.435**	.476**	.505**	1	.338**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.114	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Y12	Pearson Correlation	.234**	.300**	.375**	.275**	.326**	.242**	.216**	.230**	.208**	.284**	.338**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.003	.007	.000	.000		.000
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169
Motivasi	Pearson Correlation	.705**	.726**	.591**	.713**	.789**	.741**	.731**	.711**	.687**	.750**	.566**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	168	169	169	169	169	168	169	169	168	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations									
Correlations									
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Kompe tensi
X11	Pearson Correlation	1	.317**	.317**	.308**	.346**	.459**	.386**	.649**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X12	Pearson Correlation	.317**	1	.522**	.523**	.332**	.513**	.343**	.684**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X13	Pearson Correlation	.317**	.522**	1	.614**	.306**	.496**	.365**	.706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X14	Pearson Correlation	.308**	.523**	.614**	1	.413**	.559**	.343**	.735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X15	Pearson Correlation	.346**	.332**	.306**	.413**	1	.538**	.543**	.710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X16	Pearson Correlation	.459**	.513**	.496**	.559**	.538**	1	.470**	.797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X17	Pearson Correlation	.386**	.343**	.365**	.343**	.543**	.470**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
Kompeten si	Pearson Correlation	.649**	.684**	.706**	.735**	.710**	.797**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations								
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	Budaya Organisasi
X21	Pearson Correlation	1	.537**	.354**	.362**	.365**	.425**	.728**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X22	Pearson Correlation	.537**	1	.370**	.228**	.342**	.506**	.739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X23	Pearson Correlation	.354**	.370**	1	.403**	.504**	.460**	.745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X24	Pearson Correlation	.362**	.228**	.403**	1	.472**	.303**	.606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X25	Pearson Correlation	.365**	.342**	.504**	.472**	1	.274**	.672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
X26	Pearson Correlation	.425**	.506**	.460**	.303**	.274**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.728**	.739**	.745**	.606**	.672**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Realibility - SPSS

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	169	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	169	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	27,44379	8,427	,482	,830
X12	27,28994	8,898	,576	,813
X13	27,33728	8,630	,591	,809
X14	27,33728	8,439	,625	,804
X15	27,45562	8,297	,575	,812
X16	27,38462	8,333	,715	,792
X17	27,57396	8,091	,567	,815

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	169	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	169	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	22,2130	8,169	,577	,752
X22	22,3669	7,746	,566	,757
X23	22,4083	7,731	,577	,753
X24	22,0710	9,471	,475	,778
X25	22,1124	8,934	,537	,764
X26	22,3195	8,314	,566	,755

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	98,8
	Excluded ^a	2	1,2
	Total	169	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	49,7844	24,953	,638	,860
Y2	49,6587	25,564	,690	,860
Y3	50,4311	23,162	,426	,891
Y4	49,6946	25,370	,653	,861
Y5	49,8144	24,429	,737	,855
Y6	49,7246	25,141	,687	,859
Y7	49,7066	25,293	,693	,859
Y8	49,6467	25,459	,668	,860
Y9	49,6707	25,499	,637	,862
Y10	49,6347	25,739	,723	,860
Y11	49,6407	26,593	,509	,868
Y12	50,1497	24,357	,398	,885

Lampiran 6 Hasil Regression - SPSS 22

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	54,2663	5,44399	169
Kompetensi	31,9704	3,34420	169
Budaya Organisasi	26,6982	3,40658	169

Correlations

		Motivasi	Kompetensi	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Motivasi	1,000	,813	,744
	Kompetensi	,813	1,000	,708
	Budaya Organisasi	,744	,708	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi		,000	,000
	Kompetensi	,000		,000
	Budaya Organisasi	,000	,000	
N	Motivasi	169	169	169
	Kompetensi	169	169	169
	Budaya Organisasi	169	169	169

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kompetensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.718	.715	2,90663	2,056

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3576,566	2	1788,283	211,668	.000 ^b
	Residual	1402,452	166	8,449		
	Total	4979,018	168			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,971	2,182		4,569	,000
	Kompetensi	,935	,095	,574	9,847	,000
	Budaya Organisasi	,540	,093	,338	5,795	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Casewise Diagnostics^a

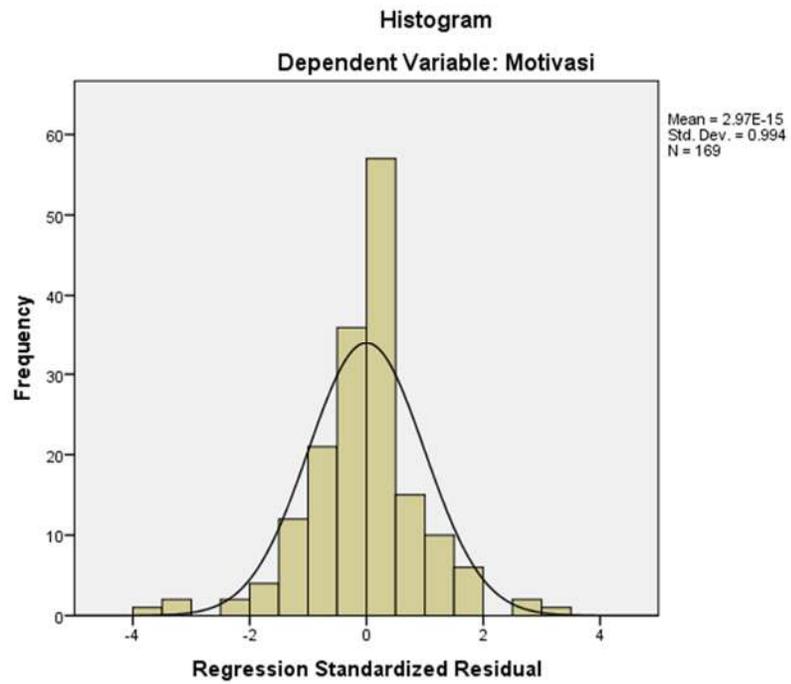
Case Number	Std. Residual	Motivasi	Predicted Value	Residual
33	3,267	56,00	46,5031	9,49686
51	-3,040	44,00	52,8371	-8,83707
84	-3,259	47,00	56,4713	-9,47134
105	-3,743	48,00	58,8805	-10,88049

a. Dependent Variable: Motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,4186	58,8805	54,2663	4,61401	169
Std. Predicted Value	-4,518	1,000	,000	1,000	169
Standard Error of Predicted Value	,225	1,142	,363	,137	169
Adjusted Predicted Value	32,8885	59,0136	54,2502	4,64667	169
Residual	-10,88049	9,49686	,00000	2,88928	169
Std. Residual	-3,743	3,267	,000	,994	169
Stud. Residual	-3,766	3,553	,003	1,009	169
Deleted Residual	-11,01360	11,23038	,01607	2,97944	169
Stud. Deleted Residual	-3,926	3,685	,002	1,023	169
Mahal. Distance	,014	24,938	1,988	3,123	169
Cook's Distance	,000	,768	,011	,061	169
Centered Leverage Value	,000	,148	,012	,019	169

a. Dependent Variable: Motivasi



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

