

HASIL PENELITIAN

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



**TAJUDDIN
PP218047**

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

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

Oleh :

**TAJUDDIN
PP 218047**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr.Andi Syariuddin,SE,M.Si

Dr.Iqbal AR, MM

**Mengetahui
Direktur Program pascasarjana
STIE YPUP**

Dr. Andi Syarifuddin,SE,M.Si

ABSTRAK

Tajuddin,2020. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Personel Pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

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

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 292 personel. Metode yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah metode Slovin. Dengan menggunakan kalkulator Slovin jumlah sampel sebanyak 198 personel. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (2) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (3) Secara bersama-sama kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Kerja, Motivasi

ABSTRACT

Tajuddin, 2020. The Influence of Competence and Work Culture on the Motivation of Personnel in Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

This research aims to; (1) knowing and analyzing the influence of competence on personnel motivation in XIV Hasanudddin Transportation Supply (Bekangdam), (2) knowing and analyzing the influence of work culture on personnel motivation in XIV Hasanuddin Transportation Supply (Bekangdam), (3) knowing and analyzing the influence of competence and work culture simultaneously on the motivation of personnel at the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

This study used a quantitative research design with a population of 292 personnel. The method used in determining the number of samples is the Slovin method. By using the Slovin calculator the sample size is 198 personnel. Hypothesis testing using multiple linear regression method using SPSS 22 as a tool.

The results showed that; (1) competence has a positive and significant effect on the motivation of personnel at the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (2) the work culture has a positive and significant effect on the motivation of the personnel in the transportation supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin, (3) Together competence and culture work has a positive and significant effect on the motivation of personnel at the Transportation Supply (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Keywords: Competence, Work Culture, Motivation

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan berkah-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE YPUP Makassar.

Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya tesis ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah implementasi akademik. Orang bijak mengatakan, "Untuk menjadi orang yang pintar tidak hanya dimulai dengan membaca melainkan menciptakan sesuatu agar orang lain tetap senantiasa membaca dan memberi pemaknaan yang tersirat dalam sebuah karya" paling tidak tesis di tangan Anda ini adalah sebuah dedikasi dan pengimplementasian dari seorang mahasiswa yang ingin menjadi lebih baik untuk kepentingan dunia dan akhirat..

Atas rahmat, berkah dan petunjuknya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan tesis ini dan dalam masa studi di Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE YPUP Makassar. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung ataupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Ujung Pandang.
2. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang beserta seluruh staf.
3. Dr. Andi Syarifuddin, SE., M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang dan seluruh staf.
4. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang yang telah memberikan bimbingan kepada penulis.

5. Dr. Andi Syarifuddin, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Iqbal AR, SE., M.M, selaku Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis.
6. Para penguji atas kesediannya menjadi penguji yang telah banyak memberi masukan, arahan dan perbaikan dalam penyempurnaan tesis ini.
7. Pimpinan Bekangdam XIV Hasanuddin, beserta para staf, atas rekomendasi penelitian dan kerjasamanya dalam menyediakan data penelitian.
8. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staf/Pegawai Akademik Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang, yang telah mengasuh dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi.
9. Kepada kedua orang tua terima kasih telah mendoakan anakmu, istri dan anak-anakku tercinta, terima kasih atas kesabaran dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang., semoga hal ini baik menjadi inspirasi anakda kelak.
10. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan, dorongan, motivasi dan dukungannya kepada penulis baik moril maupun materil.
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan dan dukungannya kepada penulis untuk penyelesaian tesis ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin ...

Makassar November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

No.	Uraian	Hal
	HALAMAN JUDUL	i
	ABSTRAK	ii
	ABSTRACK.....	iii
	KATA PENGANTAR	iv
	DAFTAR ISI	vi
	DAFTAR TABEL	viii
	DAFTAR GAMBAR	ix
	DAFTAR LAMPIRAN	x
	BAB I PENDAHULUAN.....	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Rumusan Masalah	10
	C. Tujuan Penelitian.....	11
	D. Manfaat Penelitian.....	11
	BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
	A. Teori Kompetensi	13
	1. Pengertian Kompetensi	13
	2. Manfaat Kompetensi	17
	3. Jenis-Jenis Kompetensi	18
	4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	20
	5. Indikator Kompetensi	20
	B. Budaya Kerja.....	22
	1. Pengertian Budaya Kerja	22
	2. Fungsi Budaya Kerja.....	23
	3. Aspek dan Jenis Budaya Kerja	24
	4. Indikator Budaya Kerja.....	27
	5. Jenis-Jenis Budaya Kerja.....	28
	C. Motivasi Kerja	28
	1. Pengertian Motivasi Kerja	28
	2. Jenis-jenis Motivasi	30
	3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	30
	C. Penelitian Terdahulu	34

D. Kerangka Konseptual	42
E. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Desain Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel.....	47
D. Jenis dan Sumber Data	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	50
G. Rancangan Uji Instrumen Penelitian	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Realibilitas	52
3. Analisis Regresi Linier Berganda	54
1. Koefisien Determinasi (R ²)	55
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	55
3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)	56
F. Definisi Operasional	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Bekangdam XIV Hasanuddin.....	58
B. Deskripsi Data.....	82
1. Deskripsi Profil Responden.....	82
2. Deskripsi Variabel Penelitian	85
C. <i>Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian</i>	89
1. Uji Validitas	89
2. Uji Reliabilitas Variabel	92
D. <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	96
1. Uji T Student (Uji Koefisien secara Parsial)	97
2. Uji F (Simultan)	99
3. Uji Diterminasi	101
4. Analisis Korelasi Ganda (R).....	102
E. Pembahasan.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	112

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal
Tabel 1	Mapping Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.	Skor Pernyataan Skala Model Likert.....	50
Tabel 3	Ouput Statistik.....	82
Tabel 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	84
Tabel 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Lama Kerja	85
Tabel 8	Nilai Rentang dan Kategori	86
Tabel 9	Distribusi frekuensi variabel kompetensi	87
Tabel 10	Distribusi frekuensi variabel budaya kerja.....	87
Tabel 11	Distribusi frekuensi variabel motivasi	88
Tabel 12	Uji validitas variabel kompetensi	90
Tabel 13	Uji validitas variabel budaya kerja	90
Tabel 14	Uji validitas variabel motivasi	91
Tabel 15	Uji reliabilitas variabel kompetensi	93
Tabel 16	Uji realibilitas variabel budaya kerja	94
Tabel 17	Uji reliabilitas variabel motivasi	95
Tabel 18	Uji t (parsial) variabel kompetensi dan budaya kerja.....	98
Tabel 19	Uji F (Simultan) variabel kompetensi dan budaya kerja	100
Tabel 20	Hasil analisis determinasi.....	101

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal
	Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	42
	Gambar 2 Struktur Organisasi Bekangdam XIV Hasanuddin	61

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Uraian	Hal
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	115
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian	119
Lampiran 3	Uji Validitas Variabel Penelitian	146
Lampiran 4	Uji Reliabilitas Data Penelitian	154
Lampiran 5	Distribusi Frekuensi Profil Responden	158
Lampiran 6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	160
Lampiran 7	Out Regresi Linier Berganda.....	171

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Apa yang ada dipikiran kita, ketika mendengar kata bekerja, kemungkinan dipikiran kita berbeda-beda, ada yang mengatakan capek dan lelah, dan ada tersenyum bergembira. Apa yang dirasakan terhadap pekerjaan manusia sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan, karena lebih dari 50% waktu dari kehidupan kita adalah bekerja. Kalau pekerjaan hanya untuk cara mencari nafkah, maka kita akan merasakan banyak pikiran, tekanan dan bahkan bisa menjadi beban, namun bilamana pekerjaan dilakukan dengan sepenuh hati, walaupun harus menguras energy maka kita akan merasakan kepuasan tersendiri.

Apapun pekerjaan kita, maka pekerjaan harus dijaga agar bermakna, bekerja bukan hanya mencari nafkah, tetapi bekerja adalah bagian dari ibadah dan dilakukan dengan kesungguhan dan keihlasan serta bekerja jangan dijadikan kewajiban tetapi lihatlah itu sebagai bentuk pelayanan, disaat lelah dan berkeluh kesah, ingat kembali apa alasan terbesar kita melakukan pekerjaan tersebut, apakah semua itu hanya kepuasan dunia dan apakah itu untuk melayani?. Bila kita melakukan di waktu luang maka itulah pekerjaan dan bila kita melakukan untuk mengorbankan waktu lainnya, itulah pelayanan dan bila kita kecewa karena tidak berterima kasih kepadamu, itulah pekerjaan dan bila kita berhenti karena karena banyak mengkritik, itulah pekerjaan, tapi bila

kita terus bekerja dan berlapang dada itulah pelayanan, dan bilamana bekerja serta banyak berkorban dan layak mendapat penghasilan, itulah pekerjaan dan bilamana merasa cukup untuk memberi dan terus setia itulah pelayanan, selanjutnya bila kita merasa sulit dan menikmati itulah pekerjaan dan kaya harta, diri sendiri itulah pekerjaan dan terus berkaya, dilakukan dengan senyum dan ketulusan, setia dan dilakukan untuk Tuhan itulah pelayanan. Tempat dimana manusia bekerja tidak sempurna, tetapi bagaimana kita menyikapi semoga apa yang dilakukan oleh manusia dan dikerjakan saat ini, semoga memberikan kehidupan yang mapan, tetapi juga suka cita dan kedamaian (Riana, 2019)

Manusia dalam menjalani kehidupan di dunia ini bukan hanya hadir untuk bekerja tetapi untuk melayani, konsep ini akan menjadi prinsip dasar dalam memotivasi diri sendiri dalam bekerja baik sebagai bawahan, atasan maupun *owners*. Dalam kehidupan kita sebagai pekerja, tidak bisa dipungkiri bahwa siapa saja yang namanya manusia pasti pernah merasakan kesal, tidak bersemangat, letih, dan merasa tidak dihargai, merasa tidak dipedulikan, merasa tidak adil, itulah dinamika pekerjaan yang harus diterima sebagai manusia yang bekerja dengan tuntutan dan kewajiban yang lain untuk menafkahi serta bertanggungjawab terhadap keluarga. Beberapa fenomena sebagai pekerja telah dirasakan, tinggal bagaimana kita menyikapi dan menjadikan pembelajaran dalam kehidupan bahwa bekerja bukan hanya proses mencari nafkah tetapi bekerja adalah merupakan ibadah yang semestinya kita harus yakin

bahwa segala yang berhubungan dengan urusan di dunia termasuk pekerjaan, bilamana dilaksanakan dengan keihlasan dan mengharap ridho Tuhan, maka kita akan menghadirkan motivasi secara individu untuk bekerja giat dan terus berkarya serta setia di tempat mengabdikan sebagai pekerja.

Sebagai insan pekerja dari awal harus memahami bahwa setiap organisasi memiliki tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan. Dan bagi setiap organisasi menyiapkan sarana dan prasarana dalam mensukseskan tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan tersebut. 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 kerja. 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 atau tenaga kerja 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 produktivitas yang tinggi, tujuan organisasi 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.

Berdasarkan hasil pengamatan, personil Bekandam XIV Hasanuddin, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kompetensi dan pengalaman, hal tersebut menjadi hal yang sangat prioritas mengingat bahwa kesatuan ini syarat dengan keterampilan dan kejuruan, sehingga yang bergabung di satuan ini harus memiliki keterampilan dan kejuruan, sehingga dengan sendirinya kualitas kerja, produktivitas dan pengetahuan mengenai pekerjaan masing-masing personel seiring dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Hal yang lain yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja personel di Bekandam XIV Hasanussin adalah adanya kepercayaan dan ketersediaan perangkat-perangkat bekerja yang memadai dan lengkap sehingga dengan ketersediaan tersebut setiap personel mampu melaksanakan

pekerjaan dengan baik berdasarkan petunjuk teknis yang telah ditetapkan di lingkungan Bekangdamn XIV Hasanuddin.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dalam bekerjasama (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. Hal yang di uraikan tersebut, pada satuan unit Bekangdam XIV Hasanuddin untuk kepentingan kuantitas dan kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan personel yang dimiliki oleh setiap anggota (personel) menjadi pendukung utama sebuah unit satuan dari sebuah wilayah militer yang berkedudukan di bawah Panglima Kodam.

Satuan Bekangdam memiliki tugas pokok yaitu mengadakan pelayanan jasa, pemeliharaan bekal materil, pembekalan angkutan dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam dan memiliki tanggung jawab dan fungsi utama berupa pembekalan meliputi perencanaan, pemenuhan kebutuhan pengadaan, penerimaan, penimbunan dan penyimpanan, pengeluaran atau pendistribusian, pengembalian, pengantar bekal materil, penyampaian berikut administrasi dan pertanggung jawaban bekal / materil sebagai implementasi fungsi pembekalan Kodam. Selain itu, fungsi utama yang lainnya adalah jasa yang meliputi kegiatan pemasakan, penghidangan makanan, penyediaan MCK (mandi cuci kakus), melaksanakan mess lapangan, terminal pengangkutan personel

atau barang serta alat peralatan sebagai implementasi fungsi jasa. Selanjutnya, pemeliharaan yang meliputi kegiatan pembekalan, pemeliharaan dan perbaikan bekal Alsatri, perlengkapan perorangan, perlengkapan satuan atau lapangan serta materiil pengangkutan atas air yang menjadi tanggung jawab Bekandam yaitu Kapal ADRI XLII, KMC maupun Almat Air lainnya.

Fungsi lain dari fungsi utama yaitu fungsi organik militer meliputi kegiatan pengamanan atau operasi personel, logistik, perencanaan dan Binter terbatas serta pengawasan dan pengendalian dalam rangka implementasi fungsi organik militer. Selain fungsi yang telah dijelaskan di atas, fungsi lainnya adalah fungsi organik Bekandam yaitu melaksanakan pembinaan meliputi; bidang latihan implementasi pelaksanaan fungsi organik pembinaan berupa latihan dalam rangka memelihara dan meningkatkan profesi serta profesionalisme Bekandam dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai personel dituntut 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* (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 kerja. Setiap perseonel mempunyai budaya masing-masing yang menjadi ciri khas. Menurut Luthans (1998) dalam (Setiawan, 2019), budaya kerja merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota / personal dalam bekerja di dalam suatu organisasi.

Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya. Budaya kerja setiap personal memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan

yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya kerja 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 kerja dapat sedemikian mempengaruhi sebuah organisasi. Budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga semua elemen yang ada di dalam organisasi tersebut memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berperilaku. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik, maka akan mendorong timbulnya motivasi kerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi dan budaya kerja merupakan hal yang penting dalam organisasi terutama dalam rangka meningkatkan motivasi personel TNI terutama pada satuan BEKANGDAM XIV Hasanuddin. Faktor kompetensi dan budaya kerja serta dampaknya terhadap motivasi kerja, menjadi hal yang menarik untuk diteliti, dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Personel Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam XIV Hasanuddin).

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin?
3. Apakah kompetensi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi personel Pembekalan Angkutan (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 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

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 sehubu-

ngan dengan peningkatan motivasi kerja personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin.

2. Menjadi bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan akademik yang membahas tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap motivasi personel khususnya paa satuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dan selain itu dapat dijadikan referensi dan bahan 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 kompetensi dan budaya kerja dalam hubungannya dengan motivasi kerja.

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 Tidak Berkompoten (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 Tidak Berkompoten (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 Komptensi (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 Akan Kompetensinya (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 2 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 (2010), Woodruffe (2013), dan Spencer & Spencer (2015). 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 (2010). Pengertian kompetensi oleh para ahli yang dikutip oleh (Hutapea & Thoha, 2018) adalah sebagai berikut:
 - a. Boyatzis (2010) 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 (2014), 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 (2015), 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 pembela-

jaran, 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 Kompetensi (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 Kompetensi (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 (2010) 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. Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2018), mengungkapkan bahwa 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 Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Berikut definisi dan pengertian budaya kerja dari beberapa sumber buku (Riadi, 2019):

- a. Menurut Mangkunegara (2015), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
- b. Menurut Triguno (2013), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

- c. Menurut Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- d. Menurut Ndraha (2014), budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.
- e. Menurut Hartanto (2019), budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

2. Fungsi Budaya Kerja

Feriyanto dan Triana (2015) dalam (Riadi, 2019), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Sedangkan Menurut Tika (2018), fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. .Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

3. Aspek dan Jenis Budaya Kerja

Komponen budaya kerja adalah sebagai berikut (Ndraha, 2013):

- a. Anggapan dasar tentang kerja. Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi

pemikiran logistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.

- b. Sikap terhadap pekerjaan. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.
- c. Perilaku ketika bekerja. Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
- d. Lingkungan kerja dan alat kerja. Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
- e. Etos kerja. Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Sedangkan menurut (Tika, 2018), unsur-unsur budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar. Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut. Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto,

asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

- c. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja. Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah. Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- e. Berbagai nilai (*sharing of value*). Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan (*learning process*). Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.
- g. Penyesuaian (*adaptasi*). Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

4. Indikator Budaya Kerja

Menurut (Nurhadijah, 2017) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
- b. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
- c. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.
- d. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

5. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Menurut (Tika, 2018), terdapat beberapa jenis budaya kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. **Budaya rasional.** Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).
- b. **Budaya ideologis.** Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
- c. **Budaya konsensus.** Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).
- d. **Budaya hierarki.** Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

C. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

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.

C. 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 Solehuddin dan Abdul Yusuf (2019) “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja PT. Selaras Mitra Sejahtera”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Selaras Mitra Sejahtera secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel dikumpulkan dengan metode Sampling Jenuh dengan jumlah 140 responden dari populasi 140 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan observasi. Untuk melihat pengaruh, analisis yang digunakan adalah path analisis. Sehingga dari hasil penelitian akan diketahui secara parsial variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dengan hasil sebagai berikut : Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,539, dengan nilai sig. (0,000) < ? (0,05) dan t_{hitung} (15,638) >

t_{tabel} (1,655), maka H_0 ditolak. Dan kontribusi dari variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,477 atau 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) memiliki Kontribusi positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Pengaruh Parsial Kompetensi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,502, dengan nilai sig. (0,000) < ? (0,05) dan t_{hitung} (14,546) > t_{tabel} (1,655), maka H_0 ditolak. Dan Kontribusi variabel Kompetensi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X_2) memiliki kontribusi yang positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan kriteria nilai uji nilai sig.(0,000) < (0,05) dan f_{hitung} (729,708) > f_{tabel} (2,28), maka H_0 ditolak. Total Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) memiliki kontribusi terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 91,4% sedangkan sisanya 8,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada (Solehuddin & Yusuf, 2019).

2. Riza Faizal, Et.al (2018) “ Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,539, dengan nilai sig. (0,000) < (0,05) dan t_{hitung} (15,638) > t_{tabel} (1,655), maka H_0 ditolak. Dan kontribusi dari variabel Budaya Organisasi (X_1)

terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,477 atau 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki Kontribusi positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Pengaruh Parsial Kompetensi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,502, dengan nilai sig. (0,000) < ? (0,05) dan thitung (14,546) > ttabel (1,655), maka H0 ditolak. Dan Kontribusi variabel Kompetensi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki kontribusi yang positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan kriteria nilai uji nilai sig.(0,000) < (0,05) dan fhitung (729,708) > ftabel (2,28), maka H0 ditolak. Total Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki kontribusi terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 91,4% sedangkan sisanya 8,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada (Faizal, 2018).

3. Desi Saputra Rafie, Nasir Azis & Sofyan Idris (2018), Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,539, dengan nilai sig. (0,000) < (0,05) dan thitung (15,638) >

t tabel (1,655), maka H_0 ditolak. Dan kontribusi dari variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,477 atau 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki Kontribusi positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Pengaruh Parsial Kompetensi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,502, dengan nilai sig. (0,000) < ? (0,05) dan thitung (14,546) > ttabel (1,655), maka H_0 ditolak. Dan Kontribusi variabel Kompetensi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki kontribusi yang positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan kriteria nilai uji nilai sig.(0,000) < (0,05) dan fhitung (729,708) > ftabel (2,28), maka H_0 ditolak. Total Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki kontribusi terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 91,4% sedangkan sisanya 8,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada (Rafiee, Azis, & Sofyan, 2018).

4. 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 ttabel 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁diterima. 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 thitung sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H₀ diterima dan H₁ditolak. Artinya variable disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS (Tusholihah, et al., 2019).

5. Penelitian yang dilaksanakan oleh Putri, 2016 dengan judul penelitian adalah “Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda”. Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya kerjaberupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerjaterhadap 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 bootstraping. Hasil pengujian hipotesis adalah budaya kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda (Putri, 2016).

Tabel 1 Mapping Penelitian Terdahulu

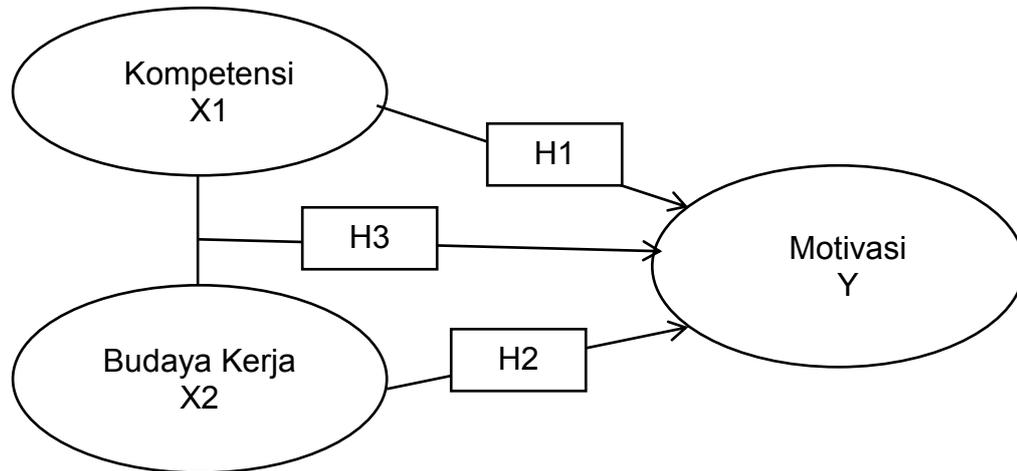
No.	Nama	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Solehuddin dan Abdul Yusuf	2019	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi	Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi (X1) memiliki Kontribusi positif

No.	Nama	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Terhadap Motivasi Kerja PT. Selaras Mitra Sejahtera		terhadap Motivasi Kerja (Y). Kompetensi (X2) memiliki kontribusi yang positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)
2.	Riza Faizal, Et.al	2018	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,539, Pengaruh Parsial Kompetensi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,502. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki kontribusi terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 91,4%
3.	Desi Saputra Rafie, Nasir Azis & Sofyan Idris	2018	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki kontribusi terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 91,4% sedangkan sisanya 8,6%. ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki

No.	Nama	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					pengaruh terhadap kinerja
No.	Nama	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Tusholihah	2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing	Analisis Linier Berganda	variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai thitung sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500
5.	Putri	2016	Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda	Analisis Linier Berganda	budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda

D. Kerangka Konseptual

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



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Gambar diatas terdiri dari dua variable independen yaitu kompetensi (X1) dan budaya kerja (X2) dan satu variable dependen yaitu motivasi (Y). Kerangka konseptual di atas membahas secara parsial pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap motivasi kerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin, dan secara simultan pengaruh kompetensi (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap motivasi kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptuan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu diduga bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin

2. Budaya kerja terhadap motivasi personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin
3. Kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja personel pada Pembekalan Angkutan Bekangdam XIV Hasanuddin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian, diperlukan suatu metode yang tepat agar peneliti akan mudah memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun desain penelitian yang di-gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian 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 kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Pembekalan dan Angkutan Bekandam 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 dan budaya kerja terhadap motivasi 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 Kantor Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, dan penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 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 Bekangdam XIV Hasanuddin dengan total personil berjumlah 292 orang.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode slovin. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survey populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survey tersebut adalah untuk mengistemasi proporsi populasi. Perul digarisbawahi dalam

pengertian tersebut bahwa yang diestimasi adalah proporsi populasi (P), bukan rata-rata populasi (μ) dan parameter lainnya.

Bentuk dari rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{N}{Ne^2}$$

Sumber : <https://www.rumusstatistik.com>,2020

Dimana n adalah ukuran sampel yang akan dicari. N adalah ukuran populasi dan e adalah *margin of error* yang merupakan kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan. Diketahui $N=292$ orang dengan tingkat toleransi error (e) yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%, dengan menggunakan kalkulator statistik diperoleh jumlah sampel sebesar 168,7 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 kuisisioner 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 2. Skor Pernyataan Skala Model Likert

Kategori	Skor				
	STS	TS	N	S	
Positif	5	4	3	2	

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 probabilitas*) 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 mengumpul-kan 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 realibilitasinstrument. 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 kuisiner 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.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut (Ghozali 2005) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator 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 Crobanch*, 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 didefenisikan 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 (*realibel*). 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 kreteria yaitu : "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 realibilitas, 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*). Persyaratan untuk menguji realibilitas instrumen data penelitian persyaratannya adalah nilai "*Croanbach's Alpha*" di atas 0,60 atau 60%.

3. Analisis Regresi 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 kerjaterhadap 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

X₁ = Kompetensi

X₂ = Budaya Organisasi

b₁-b₂ = Koefisien Regresi (Parameter)

b₀ = Konstanta (Intercept)

e_j = Faktor Kesalahan

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%).

F. 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 Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Budaya kerja adalah adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi

yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bekangdam XIV Hasanuddin

Pembekalan Angkatan Kodam, disingkat Bekangdam adalah badan pelaksana Kodam yang berkedudukan langsung di bawah Pangdam. Bekangdam bertugas pokok menyelenggarakan pembe-kalan, pelayanan jasa, pemeliharaan bekal atau materiil pembekalan angkutan dalam rangka mendukung tugas pokok kodam. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bekangdam menyelenggarakan tugas-tugas sebagai berikut:

a. Tugas melaksanakan fungsi utama

1) Pembekalan

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang perencanaan atau penentuan kebutuhan, pengadaan penerimaan, penimbunan atau penyimpanan, pengeluaran atau pendistribusian, pengembalian atau pungutan bekal dan materil, penghapusan ber berikut administrasi dan pertanggungjawaban bekal atau material untuk mendukung tugas pokok Bekangdam.

2) Jasa

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang pemasakan, penghidangan makanan, penyediaan MCK, mess lapangan, keterminalan, pengangkutan personel atau barang serta alat-alat peralatan untuk mendukung tugas pokok Bekangdam.

3) Pemeliharaan

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang perbengkelan, pemeliharaan dan perbaikan bekal Alsatri, perlengkapan, perorangan, perlengkapan kesatuan dan lapangan dan alat angkutan air serta material khusus untuk mendukung tugas pokok Bekangdam.

b. Tugas melaksanakan fungsi organik militer

Tugas melaksanakan fungsi organik militer meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan pengamanan, operasi, personel, logistik, perencanaan dan binter terbatas serta pengawasan dan pengendalian dalam rangka mendukung tugas pokok Bekangdam.

c. Tugas melaksanakan fungsi organik pembinaan

Tugas dalam rangka melaksanakan fungsi organik pembinaan meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang latihan dalam rangka mendukung tugas pokok Bekangdam. Organisasi Bekangdam disusun dalam 4 (empat) eselon sebagai berikut:

1. Eselon Pimpinan

Eselon pimpinan terdiri dari (1) Kepala Pembekalan Angkutan Kodam yang disingkat Kabekangdam, (2) Wakil Kepala Pembekalan Angkutan Kodam, disingkat Waka-Bekangdam.

2. Eselon Pembantu Pimpinan

Eselon pembantu pimpinan terdiri dari (1) Kepala Seksi Pengawasan disingkat Kasiwas, (2) Kepala Seksi Pengadaan disingkat Kasiada, (3)

Kepala Seksi Pembekalan disingkat Kasibek, (4) Kepala Seksi Jasa disingkat Kasi Jasa, (5) Kepala seksi pemeliharaan disingkat Kasihar.

3. Eselon Pelayanan

Eselon pelayanan terdiri dari Kepala Seksi Tata Usaha dan Urusan Dalam disingkat Kasituud.

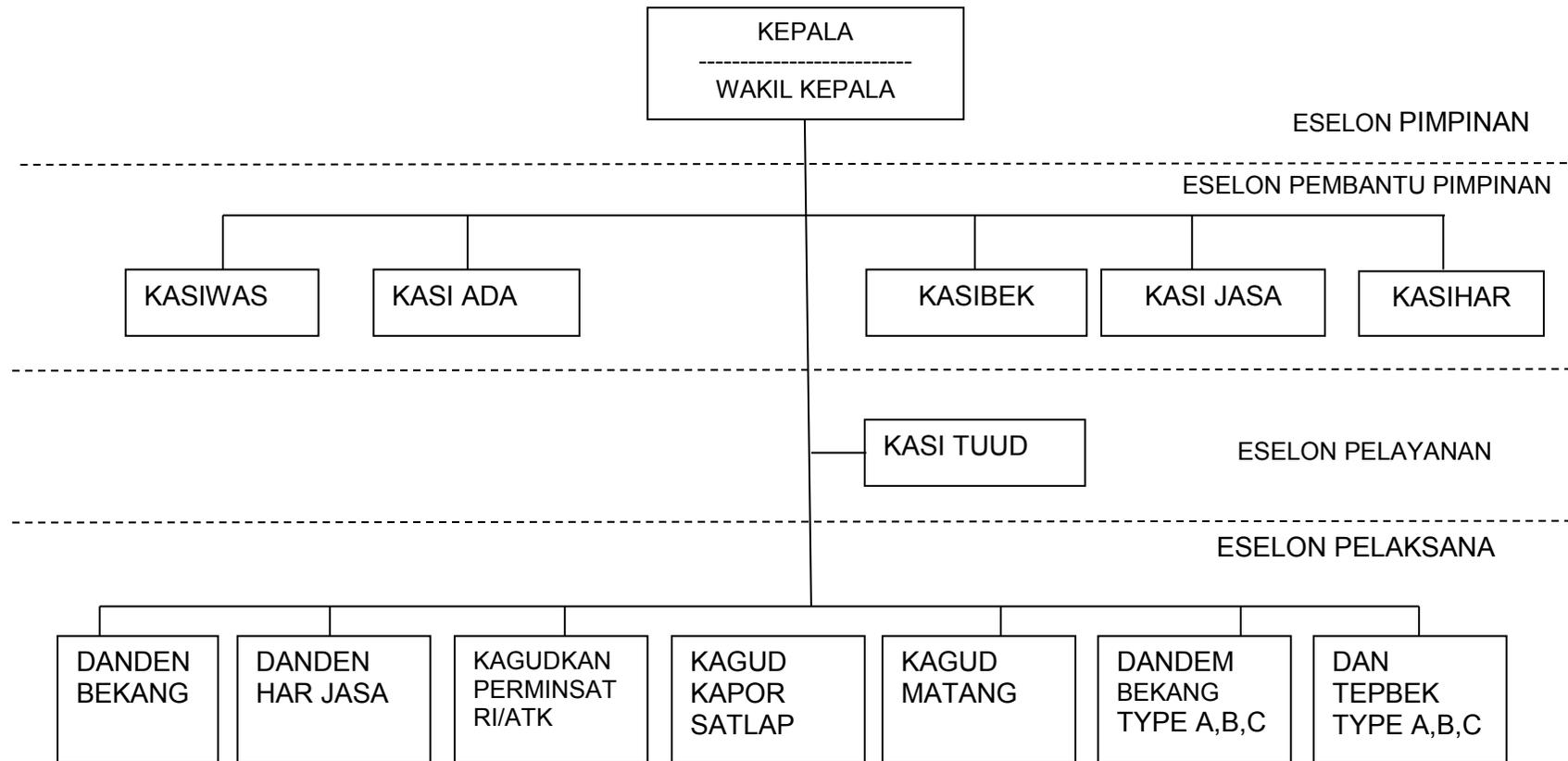
4. Eselon Pelaksana

Eselon pelaksana terdiri dari; (1) Komandan Detasemen Jasa Angkutan, disingkat Dandem Jasa Ang., (2) Komandan Detasemen pemeliharaan Jasa Intendent, disingkat Danden Har Jasa Int., (3) Kepala Gudang Makanan, Perminyakan dan kesatuan lapangan, disingkat Kagud Kaporsatlap, (4) Kepala gudang perlengkapan, penerangan dan kesatuan lapangan, disingkat Kagud Kaporsatlap, (5) Kepala gudang materiil angkutan disingkat Kagud Matang, (6) Komandan Detasemen Pembekalan Angkutan disingkat Dandenbekang, (7) Komandan tempat pemberian perbekalan disingkat Dantepbek.

1.1. Struktur Organisasi, Personel dan Perlengkapan

Struktur organisasi Bekangdam berdasarkan eselon dan jabatan sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PEMBEKALAN ANGKUTAN KODAM
(BERDASARKAN ESELON DAN JABATAN)



Gambar 2 Struktur Organisasi Bekangdam XIV Hasanuddin

1.3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Kabengdam

Kabakandam dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Kolonel Cba, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Sebagai Pimpinan Bekandam
 - a) Memimpin dan mengendalikan semua usaha, pekerjaan dan kegiatan agar sesuai dengan program kerja
 - b) Memelihara dan meningkatkan perawatan materiil serta administrasi logistic
 - c) Memelihara hukum, disiplin dan tata tertib di lingkungan Bekandam
 - d) Meningkatkan kesejahteraan, kemampuan kerja serta pengembangan personel dalam rangka kesiapan operasional kesatuan.
 - e) Meningkatkan daya dan hasil guna serta keserasian kerja di lingkungan Bekandam.
- 2) Sebagai Perwira Staf Khusus Pengdam
 - a) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada Pangdam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
 - b) Melaksanakan bimbingan fungsi teknis Bekang kepada personal dan kesatuan pengguna jajaran Kodam.
 - c) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Bekang di kesatuan pengguna jajaran Kodam
- 3) Sebagai Pembina Bekal Materiil Daerah

- a) Merumuskan kebijakan pengadaan materiil terbatas dan pembekalannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b) Memelihara persediaan bekal materiil di gudang daerah agar senantiasa mencukupi kebutuhan
- c) Mengeluarkan perintah penerimaan dan pengeluaran bekal materiil ke dari gudang kepada Bendaharawan serta menjamin tertib administrasinya.
- d) Melakukan tindakan teknis terhadap bekal materiil Bekang Angkatan Darat baik organik maupun non organik kesatuan maupun standar atau non standar Angkatan Darat yang berada di wilayah Kodam, sebagai tanggung jawab pelaksana lapangan kekuasaan teknis.

Kabekangdam dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya bertanggung jawab kepada Pangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Kasdam.

b. Wakabekangdam

Wakabengdam dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Letkol Cba, merupakan pembantu utama Kabekangdam, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Mengatur, mengkoordinasikan dan mengawasi semua usaha, pekerjaan dan kegiatan staf agar sesuai dengan program kerja
- 2) Merumuskan dan memberikan petunjuk atau pengarahan setiap kebijakan Pimpinan kepada staf dari kesatuan pelaksana di jajarannya.

- 3) Mengkoordinasikan pembuatan laporan staf dan kesatuan pelaksana Bekang sebagai bahan laporan Kabekangdam kepada kesatuan atas.
- 4) Melaksanakan pengamatan secara terus menerus dan penilaian secara periodic terhadap prestasi kerja pejabat di kesatuannya
- 5) Menyampaikan pertimbangan dan saran staf Kabekangdam mengenai hal-hal yang menyangkut bidang tugasnya.
- 6) Mewakili Kebekangdam apabila Kabekang berhalangan dalam menjalankan tugasnya.

Wabekangdam dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam.

c. Kasiwas

Kasiwas dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan pembantu Kebekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan dibidang pengawasan administrasi bekal dan materii, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan bidang perbendaharaan urusan materii dan keuangan serta kegiatan administrasi.
- 2) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pendayagunaan sumber dana, daya dan jasa.
- 3) Melaksanakan kegiatan administrasi sebagai tindak lanjut hasil pengawasan dan pemeriksaan.
- 4) Membantu pimpinan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengawasan Bekangdam.

Keswas dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 2 (dua) Kepala Urusan masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari:

- 1) Kepala urusan pengawasan bekal, disingkat Kaur Was Bek
- 2) Kepala urusan pengawasan Pemeliharaan Jasa disingkat Kaur Was Har Jasa/

Kasiwas dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Bekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikordinasikan oleh Wakabekangdam.

d. Kasiada

Kasiada dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan pembantu Kabekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan dibidang penyelenggaraan dan pelaksanaan administrasi pengadaan bekal atau materiil, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Membuat rencana pengadaan bekal atau materiil sesuai dengan program Bekangdam dan wewenang yang ada.
- 2) Membina data teknis yang berkenaan dengan pengadaan
- 3) Melaksanakan administrasi pengadaan dan administrasi permintaan pembayaran rutin (SPPR)
- 4) Meneliti dan mengevaluasi secara berlanjut petunjuk, pengaturan dan prosedur pengadaan sesuai peraturan yang berlaku, selanjutnya

menyiapkan usul dan saran perubahan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok.

- 5) Meneliti dan mengadministrasikan semua kegiatan pengadaan secara tertib dan teratur.
- 6) Menyusun laporan periodic atas pelaksanaan tugasnya.

Kasiada dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 2 (dua) Kepala Urusan yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari : (1) Kepala urusan Pembukuan, disingkat Kaur Buk; (2) Kepala urusan Pengendalian Kontrak disingkat Trak.

Kasiada dalam melaksanakan tugasnya kewajibannya bertanggung jawab kepada Bekangdam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabekangdam.

e. Kasibek

Kasibek dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan pembantu Kebekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang perawatan bekal makanan, perminyakan, kaporsatlap, alsatri/ATK dan materiil angkutan, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Membina *inventory* untuk dasar perencanaan dan pelaksanaan pembekalan bekal bekaang
- 2) Membuat perencanaan dan penentuan kebutuhan bekal (materiil) untuk dasar pelaksanaan pengadaan

- 3) Mengajukan rekwisisi bekal (materiil) untuk dasar pelaksanaan pengadaan
- 4) Melaksanakan distribusi bekal (materiil) untuk memenuhi kebutuhan kesatuan
- 5) Memelihara standarisasi mutu bekal (materiil) berdasarkan spesifikasi yang telah ditentukan dan mengajukan saran penyempurnaan mutu bekal atau materiil.
- 6) Melaksanakan pembinaan system dan prosedur pembekalan bekal atau materiil Bekang
- 7) Menginventarisir kemampuan bekal atau materiil alat angkutan khusus dalam rangka membantu komando pertanahan wilayah.
- 8) Menginventarisir kemampuan bekal atau materiil alat angkutan khusus dalam rangka membantu komando pertanahan wilayah
- 9) Mengajukan saran dan pertimbangan kepada Kebekangdam mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tugasnya.

Kasibek dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 4 (empat) Kepala urusan yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari:

- 1) Kepala urusan makanan perminyakan, disingkat Kaur Kan/Permin
- 2) Kepala urusan Perlengkapan Perorangan dan Kesatuan lapangan disingkat KaurKaporsatlap.
- 3) Kepala urusan alat kesatrian / Alat Tulis Kantor disingkat Ka Alsatri/ATK

4) Kepala urusan Materiil Angkutan, disingkat Kaur Matang

Kasibek dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Bekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabekangdam.

f. Kasi Jasa

Kasi Jasa dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan pembantu Kabekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan bidang pelayanan jasa bekang, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Memberikan petunjuk dasar penyusunan menu standar sesuai kondisi wilayah
- 2) Memelihara dan menyebarluaskan buku petunjuk teknis penyusunan menu.
- 3) Memberikan asistensi teknis dasar memasak, tata hinding, penyusunan dapur, ruang makan dan mess lapangan.
- 4) Menyiapkan program kebutuhan alat angkutan serta fasilitasnya untuk pelaksanaan pemindahan personel, materiil / bekal
- 5) Merumuskan kebijakan terhadap pelaksanaan kegiatan pemindahan
- 6) Menyiapkan program kebutuhan alat angkutan serta fasilitasnya untuk pelaksanaan pemindahan personel, materiil/bekal.
- 7) Merumuskan kebijakan terhadap pelaksanaan kegiatan pemindahan
- 8) Melaksanakan pembinaan system dan prosedur pelayanan jasa

- 9) Menginventarisir kemampuan angkutan wilayah dalam rangka membantu komando pertanahan wilayah
- 10) Merencanakan bantuan dan dukungan Bekang bagi penanggulangan bencana dalam wilayah Kodam
- 11) Merencanakan dan menyiapkan serta mengawasi kegiatan keterminalan
- 12) Merencanakan dan menyiapkan kebutuhan bekal untuk pelayanan jasa pemasakan/daour lapangan dan mandi cuci kakus
- 13) Merencanakan dan mengawasi kegiatan peminda-han/pengangkutan personel, materiil dan perbekalan melalui jalan raya, lintas air dan lintas udara secara terbatas.

Kasi Jasa dalam melaksanakan tugasnya dibantu 2 (dua) Kepala Urusan yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari:

- 1) Kepala urusan Jasa Intendens, disingkat Kaur Jasa Int.
- 2) Kepala urusan Jasa Angkutan, disingkat Kaur Jasa Ang.

Kasi Jasa dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabengdam.

g. Kasihar

Kasihar dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan pembantu Kabekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pelaksanaan pembinaan

bekal materiil terhadap bekal materiil bekang, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan administrasi pemeliharaan bekal/materiil ;
- 2) Membuat program pemeliharaan dan perbaikan terhadap bekal atau materiil bekang yang rusak
- 3) Melaksanakan distribusi bekal/materiil suku cadang guna mendukung pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan
- 4) Melaksanakan pemeriksaan hasil pemeliharaan dan perbaikan
- 5) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kabekangdam berhubungan dengan bidang tugasnya.

Kasihar dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 2 (dua) Kepala Urusan masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari:

- 1) Kepala urusan Pemeliharaan Bekal disingkat Kaur Har Bek
- 2) Kepala Urusan Pemeliharaan Materiil Angkutan disingkat Kaur Har Matang.

Kasihar dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabekangdam.

h. Kasituud

Kasituud dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan unsur pelayanan Bekangdam yang bertanggung

jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pembinaan, kesatuan dan logistic, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Memimpin, mengatur dan melaksanakan ketatausahaan
- 2) Merencanakan dan mengatur pelaksanaan urusan dalam
- 3) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengamanan, latihan kesatuan, personel dan logistik.
- 4) Memelihara dan mendokumentasikan sejarah, kegiatan kesatuan serta tradisi Corps di wilayahnya
- 5) Melaksanakan evaluasi kegiatan dan latihan kesatuan

Kasituud dalam melaksanakan tugasnya dibantu 6 (enam) Kepala Urusan yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari:

- 1) Kepala urusan Tata Usaha disingkat Kaur Tu,
- 2) Kepala Ursana Pengamnan disingkat Kaurpam.
- 3) Kepala Urusan Personel disingkat Kaurpers.
- 4) Kepala Urusan Logistik disingkat Kaurlog
- 5) Kepala Urusan-Urusan Dalam disingkat Kaurdal
- 6) Kepala Urusan Latihan disingkat Kaurlat.

Kasituud dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabekangdam.

i. Danden Jasa Ang

Danden Jasa Ang dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Kolonel Cba, merupakan unsur pelaksana Bekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang jasa angkutan secara statis mobil serta pembinaan personel, bekal dan materil, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan melaksanakan pemindahan/pengangkutan materiil dan perbekalan secara taktis maupun administrasi melalui jalan air dan udara (terbatas) serta merupakan bantuan umum di tingkat Kodam.
- 2) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan keterminalan, pemindah dari kapal ke gudang maupun sebaliknya.
- 3) Melaksanakan dukungan jasa angkutan yang bersifat sosial.

Danden Jasa Ang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) Perwira dan 2 (dua) Komandan Kompi dan 1 (satu) Komandan Kesatuan Kapal yang dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari:

- 1) Perwira Seksi Perencanaan dan Pengendalian
- 2) Perwira Seksi Administrasi dan Logistik
- 3) Perwira Seksi Urusan Dalam
- 4) Komandan Kompi Angkutan Bermotor
- 5) Komandan Kompi Angkutan Air
- 6) Komandan Kesatuan Kapal

Dandem Jasa Ang dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinir oleh Wakabekangdam.

j. Danden Har Jasa Int

Danden Har Jasa dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat Letnan Kolonel Cba, merupakan unsur pelaksana Bekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pemeliharaan/perbaikan bekal, materiil dan peralatan serta dukungan jasa pemasakan atau dapur lapangan serta pemeliharaan, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan atau perbaikan Kapsatlap dan Alsatri/Alsintor.
- 2) Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan perbaikan bangunan dan mesin kapal (Har tingkat I sd. Tingkat II) dan perbaikan radio/listrik kapal secara terbatas.
- 3) Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan/perbaikan Matsus
- 4) Merencanakan dan mengajukan kebutuhan suku cadang guna pemeliharaan dan perbaikan
- 5) Membuat saran dan pertimbangan kepada Kabekangdam yang berhubungan dengan bidang tugasnya/
- 6) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan.

- 7) Merencanakan dan menyelenggarakan pelayanan jasa pemasakan/penghidangan, dapur lapangan, mandi-cuci-kakus dan mess lapangan.
- 8) Merencanakan dan menyelenggarakan pelayanan jasa pemasakan atau penghidangan, dapur lapangan, mandi cuci kakus dan mess lapangan.

Danden Har Jasa Int dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) Perwira Seksi yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba dan 2 (dua) Komandan Tim yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Letnan Cba serta 1 (satu) Komandan Kompi yang dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Cba, terdiri dari:

- 1) Perwira Seksi Perencanaan dan Pengendalian, disingkat Pasi Rendal.
- 2) Perwira Seksi Administrasi dan Logistik disingkat Pasi Minlog.
- 3) Perwira Seksi Urusan Dalam disingkat Pasi Urdal
- 4) Komandan Tim Pemeliharaan Perbekalan disingkat Dan Tim Har Bek
- 5) Komandan Tim Pemeliharaan Materiil Angkutan disingkat Dan Tim Har Matang.
- 6) Komandan Kompi Intendens, disingkat Danki Int.

Danden Har Jasa Int. dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabekangdam.

k. Kagud Kan Permin Satri/ATK

Kagud Kan Permin Satri/ATK dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan unsur pelaksana Bekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan dibidang penyelenggaraan pergudangan meliputi penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengeluaran bekal Kan Permin Satri / ATK serta membuat laporan pertanggung jawaban sesuai peraturan yang berlaku, dengan tugas dan kewajiban sebagai berikut:

1) Sebagai Kepala Gudang

Sebagai kepala gudang bertugas sebagai berikut:

- a) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus gudang.
- b) Mengadakan pengawasan terhadap bekal Kan Permin Satri/ ATK yang masuk dan keluar gudang.
- c) Menjaga ketertiban dan kebersihan baik di dalam gudang maupun sekitar komplek pergudangan.
- d) Mengadakan pengawasan dan pengendalian terhadap personel yang tidak berkepentingan untuk memasuki ruangan gudang yang menjadi tanggung jawabnya.

- e) Menyediakan alat perlengkapan pergudangan (alat-alat pengepakan, kereta dorong, alat pemadam kebakaran, dan lain-lain) yang selalu digunakan setiap saat jika diperlukan.

2) Sebagai Bendaharawan

Sebagai bendaharawan bertugas sebagai berikut:

- a) Menerima, menyimpan, memelihara dan mengeluarkan bekal Kan Permin Satri/ATK atas perintah Bendawisesa.
- b) Melaksanakan administrasi bekal Kan Permin Satri/ATK sesuai dengan peraturan perbendaharaan atau petunjuk teknis yang berlaku.
- c) Merencanakan dan mempersiapkan ruang serta tenaga kerja guna pelaksanaan penerimaan, penimbunan, dan pengeluaran bekal Kan Permin Satri atau ATK
- d) Memberi bantuan kepada komisi atau inspeksi dengan catatan atau keterangan yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas.
- e) Membuat laporan pertanggung jawaban bekal Kan Permin Satri / ATK dan kelengkapan administrasi lainnya sesuai dengan peraturan perbendaharaan kepada Dirbekagad melalui Kabekangdam dengan tembusan BPK.
- f) Memberikan saran dan pertimbangan staf kepada Kabekangdam tentang keadaan gudang, ruang timbun dan

bekal Kan Permin Satri atau ATK yang menjadi tanggung jawabnya.

- g) Mengadakan pemeriksaan dan penelitian administrasi serta bukti-bukti penerimaan maupun pengeluaran.

Kagud Kan Permin Satri / ATK dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) Bintara Tinggi Perakit Gudang yang masing-masing dijabat oleh seorang Bintara Tinggi Angkatan Darat berpangkat Pembantu Letnan, terdiri dari:

- 1) Bintara Tinggi Perakit Gudang Makanan disingkat Bati Kitgud Kan
- 2) Bintara Tinggi Perakit Gudang Perminyakan disingkat Bati Kitgud Permin
- 3) Bintara Tinggi Perakit Gudang Alat Kesatrian/Alat Tulis Kantor disingkat Bati Kitgud Alsatri/ATK.

Kagud Kan Permin Satri/ATK dalam melaksanakan tugas kewajibannya selaku bendaharawan bertanggung jawab kepada Kabekangdam selaku Bendawisesa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabekangdam.

I. Kagud Kaporsatlap

Kagud Kaporsatlap dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan unsur pelaksana Bekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang

penyelenggaraan pergudangan meliputi penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengeluaran bekal kaporsatlap serta membuat laporan pertanggung jawaban sesuai peraturan yang berlaku, dengan tugas dan kewajiban sebagai berikut:

a) Sebagai Kepala Gudang

Sebagai kepala gudang dengan tugas sebagai berikut:

- a) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengurus gudang.
- b) Mengadakan pengawasan terhadap bekal kaporsatlap masuk atau keluar gudang.
- c) Menjaga ketertiban dan kebersihan baik di dalam gudang maupun sekitar kelompok pergudangan.
- d) Menyediakan pengawasan dan pengendalian terhadap personel yang tidak berkepentingan untuk memasuki ruangan gudang yang menjadi tanggung jawabnya.
- e) Menyediakan alat perlengkapan pergudangan (alat-alat pengepakan, kereta dorong, alat pemadam kebakaran dll) yang selalu siap digudang setiap saat diperlukan.

b) Sebagai Bendaharawan

Sebagai bendaharawan bertugas sebagai berikut:

- a) Menerima, menyimpan, memelihara dan mengeluarkan bejal kaporsatlap atas perintah Bendawisesa.

- b) Melaksanakan administrasi bekal kaporsatlap sesuai dengan peraturan perbendaharaan/petunjuk teknis yang berlaku.
- c) Merencanakan dan mempersiapkan ruang serta tenaga kerja guna pelaksanaan penerimaan, penimbunan dan pengeluaran bekal kaporsatlap.
- d) Memberi bantuan kepada komisi atau inspeksi dengan catatan atau keterangan yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas.
- e) Membuat laporan pertanggungjawaban bekal kaporsatlap dan kelengkapan administrasi lainnya sesuai dengan peraturan perbendaharaan kepada Dirbekangad melalui Kabekangdam dengan tembusan BPK.
- f) Memberikan saran dan pertimbangan staf kepada Kabekangdam tentang keadaan gudang, ruang timbun dan bekal kaporsatlap yang menjadi tanggung jawabnya.
- g) Mengadakan pemeriksaan dan penelitian administrasi serta bukti-bukti penerimaan maupun pengeluaran.

Kagud Kaporsatlap dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 2 (dua) Bintara Tinggi Perakut Gudang masing-masing dijabat oleh seorang Bintara Tinggi Angkatan Darat berpangkat Pembantu Letnan, terdiri dari:

- 1) Bintara Tinggi Perakit Gudang Perlengkapan Perorangan disingkat Bati Kitgud Kapor.

2) Bintara Tinggi Perakit Gudang Perlengkapan Kesatuan Lapangan disingkat Bati Kitgud Kapsus/Satlap.

Kagud Kaporsatlaos dalam melaksanakan tugas kewajibannya, selaku bendaharawan bertanggung jawab kepada Kabekangdam selaku Bendawisesa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Wakabekangdam.

m. Kagud Matang

Kagud Matang dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Cba, merupakan unsur pelaksana Bekangdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang penyelenggaraan pergudangan meliputi penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengeluaran materiil angkutan serta membuat laporan pertanggungjawaban sesuai peraturan yang berlaku dengan tugas dan kewajiban sebagai berikut:

1) Sebagai Kepala Gudang

Sebagai kepala gudang bertugas sebagai berikut:

- a) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus gudang.
- b) Mengadakan pengawasan terhadap materiil angkutan yang masuk atau keluar gudang.
- c) Menjaga ketertiban dan kebersihan baik di dalam gudang maupun sekitar kelompok pergudangan.

- d) Mengadakan pengawasan dan pengendalian terhadap personel yang tidak berkepentingan untuk memasuki ruangan gudang yang menjadi tanggung jawabnya.
 - e) Menyediakan alat perlengkapan pergudangan (alat-alat pengepakan kereta dorong, alat pemadam kebakaran dan lain-lain) yang selalu siap digunakan setiap saat diperlukan.
- 2) Sebagai Bendaharawan
- Sebagai bendaharawan bertugas sebagai berikut:
- a) Menerima, menyimpan, memelihara dan mengeluarkan materiil angkutan atas perintah Bendaharawan.
 - b) Melaksanakan administrasi materiil angkutan sesuai dengan peraturan perbendaharawan petunjuk teknis yang berlaku.
 - c) Merencanakan dan mempersiapkan ruang serta tenaga kerja guna pelaksanaan penerimaan, penimbunan, dan pengeluaran materiil angkutan.
 - d) Memberi bantuan kepada komisi atau inspeksi dengan catatan/keterangan yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas.
 - e) Membuat laporan pertanggung jawaban materiil angkutan kelengkapan administrasi lainnya sesuai dengan peraturan perbendaharaan kepada Dirbengkangad melalui Kebekangdam dengan tembusan BPK.

- f) Memberikan saran dan pertimbangan staf kepada Kabekandam tentang keadaan gudang, ruang timbun dan materiil angkutan yang menjadi tanggung jawabnya.
- g) Mengadakan pemeriksaan dan penelitian administrasi serta bukti penerimaan dan pengeluaran.

Kagud Matang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 1 (satu) Bintara Tinggi Gudang Materiil Angkutan, disingkat Bati Kitgud Matang yang dijabat oleh Bintara Tinggi Angkatan Darat berpangkat Pembantu Letnan. Kagud Matang dalam melaksanakan kewajibannya selaku bendahara bertanggung jawab kepada Kabekandam selaku Bendawisesam dalam pelaksanaan sehari-hari dikoordinasikan oleh Wajabekandam.

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Profil Responden

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 3 Ouput Statistik

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja
N	Valid	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0

Sumber : Output SPSS

Pada tabel 1 di atas diterangkan bahwa jumlah sampel (N) sebanyak 169, valid sebanyak 169 dan jumlah yang missing tidak ada (0). Hal ini berarti bahwa dari jumlah sampel sebanyak 169 telah diolah secara

keseluruhan dan tidak ada data dari sampel yang missing (keluar) dari pengolahan statistik.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	96	56,8	56,8	56,8
	Perempuan	73	43,2	43,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Sumber : Ouput SPSS

Tabel 2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menerangkan bahwa dari total sampel sebanyak 169 yang memberikan jawaban adalah personel laki-laki sebanyak 96 atau 56,8% dan personel perempuan sebanyak 73 atau sebesar 43,2%. Dengan jumlah total 169 atau 100%. Hal ini menerangkan bahwa dari jumlah sampel yang diberikan kuisioner secara keseluruhan telah memberikan tanggapan dan semua tanggapan terisi dan tidak ada yang missing (tidak terisi).

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	25	14,8	14,8	14,8
	> 50 Tahun	15	8,9	8,9	23,7
	21-30 Tahun	68	40,2	40,2	63,9
	31-40 Tahun	28	16,6	16,6	80,5
	41- 50 Tahun	33	19,5	19,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah,2020

Tabel 3 tentang karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh umur < 20 tahun sebanyak 25 atau 14,8%, > 50 tahun 15 atau

8,9%, 21-30 tahun 68 atau 40,2%, umur 31-40 tahun 28 atau 16,6% dan 41-50 tahun 33 atau 19,5%. Dari tabel di atas menerangkan bahwa jumlah responden yang paling dominan adalah responden yang berumur 21-30 tahun 40,2% dan disusul oleh responden yang berumur antara 41-50 tahun sebanyak 19,5%.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1-D3	8	4,7	4,7	4,7
	D4-S1 (Sarjana)	54	32,0	32,0	36,7
	S2 (Magister)	13	7,7	7,7	44,4
	S3 (Doktoral)	2	1,2	1,2	45,6
	SMA Sederajat	92	54,4	54,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan tabel 4 di atas, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menerangkan bahwa pendidikan di level D1-D3 berjumlah 8 orang atau 4,7%, D4-S1 (Sarjana) sebanyak 54 orang atau 32%, S2 (Magister) 13 orang atau 7,7%, S3 (Doktoral) 2 atau 1,2% dan SMA Sederajat sebanyak 92 orang atau 54,4%. Dari tabel tersebut di atas, diperoleh bahwa tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA/SMK sebanyak 92 orang atau 54,4% dan disusul 54 orang atau 32%.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	48	28,4	28,4	28,4
	> 16 Tahun	54	32,0	32,0	60,4
	11 - 15 Tahun	17	10,1	10,1	70,4
	2 - 5 Tahun	30	17,8	17,8	88,2
	6 - 10 Tahun	20	11,8	11,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah,2020

Karakteristik responden berdasarkan usia atau lama kerja dapat disimpulkan bahwa usia kerja yang paling dominan adalah usia > 16 tahun yaitu sebesar 54 orang dengan prosentase sebesar 32% dan < 2 tahun sebanyak 48 orang atau 28,4%, usia kerja 2-5 tahun sebanyak 30 orang atau 17,8%, usia kerja 2-5 tahun sebanyak 30 orang atau 17,8%, usia kerja 6-10 tahun sebanyak 20 orang dengan prosentse sebanyak 11,8% serta usia kerja 11-15 tahun sebanyak 17 orang atau 10,1%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini tanggapan responden terhadap item pertanyaan atau pernyataan variabel penelitian berdasarkan analisis deskriptif untuk semua variabel yang diteliti terdiri dari variabel kompetensi, budaya kerja sebagai variabel bebas yang diberi kode X dan variabel motivasi sebagai variabel terikat (*dependen*) yang diberi kode Y.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik dasar dari tanggapan responden berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah

metode analisis deskriptif distribusi frekuensi. Distribusi dari tanggapan responden menunjukkan tanggapan tersebut adalah bimodal. Terdapat dua “titik maksimum” yang berada dalam distribusi salah satunya berada di kedua ujung skala dan arena mayoritas responden $80\% = (5-1)/5$ menunjukkan bahwa sangat tidak setuju atau sangat setuju, variabel tersebut sangat mirip dengan variabel kategori. Secara umum, responden “sangat tidak setuju dengan pernyataan”, maka rentang interval dengan menggunakan persamaan di atas adalah rentang interval = $(5-1) : 5 = 0,8$.

Dengan menggunakan nilai rentang sebesar 0,8, maka ditentukan interval dari terendah dan tertinggi dengan menambahkan rentang interval pada setiap tingkatan kelas interval. Berdasarkan uraian dari tahapan tersebut, maka kategori nilai terhadap variabel-variabel diperlihatkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Nilai Rentang dan Kategori

Skor	Interval Skor	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat buruk
2	1,81 - 2,60	Buruk
3	2,61 - 3,40	Cukup baik
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat baik

a. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel kompetensi

Tabel 9 Distribusi frekuensi variabel kompetensi

Item	F1	F2	F3	F4	F5	%	%	%	%	%	Mean	Kreteria
X11	4	9	16	32	108	2,4	5,3	9,5	18,9	63,9	4,3669	Sangat baik
X12	0	3	6	35	125	0	1,8	3,6	20,7	74,0	4,6686	Sangat baik
X13	0	2	7	45	115	0	1,2	4,1	26,6	68,0	4,6154	Sangat baik
X14	0	1	8	29	131	0	,6	4,7	17,2	77,5	4,7160	Sangat baik
X15	0	2	14	49	104	0	1,2	8,3	29,0	61,5	4,5089	Sangat baik
X16	0	3	10	43	113	0	1,8	5,9	25,4	66,9	4,5740	Sangat baik
X17	0	0	26	52	91	0	0,0	15,4	30,8	53,8	4,3846	Sangat baik
Total	4	20	87	285	787	2	12	51	169	466	31,8343	
Average											4,5478	Sangat baik

Sumber : Data diolah;2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diterangkan bahwa jumlah item pertanyaan variabel kompetensi yang diberikan kepada responden sebanyak 7 item pertanyaan yang terdiri dari (X11 sd. X17). Dari hasil perhitungan diperoleh *mean* rata-rata (jumlah mean yang diperoleh sebesar 31,83/7) sebesar 4,54 dan masuk dalam kategori sangat baik.

b. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Kerja

Tabel 10 Distribusi frekuensi variabel budaya kerja

Item	F1	F2	F3	F4	F5	%	%	%	%	%	Mean	Kreteria
X2.1	0	0	7	38	124	0,0	0,0	4,1	22,5	73,4	4,6923	Sangat baik
X2.2	1	1	4	36	127	,6	,6	2,4	21,3	75,1	4,6982	Sangat baik
X2.3	1	1	6	35	126	,6	,6	3,6	20,7	74,6	4,6805	Sangat baik
X2.4	0	2	6	32	129	0	1,2	3,6	18,9	76,3	4,7041	Sangat baik
X2.5	0	3	5	34	127	0	1,8	3,0	20,1	75,1	4,6864	Sangat baik
X2.6	2	3	7	37	120	1,2	1,8	4,1	21,9	71,0	4,5976	Sangat baik
X2.7	0	3	15	48	103	0	1,8	8,9	28,4	60,9	4,4852	Sangat baik
X2.8	12	15	25	32	85	7,1	8,9	14,8	18,9	50,3	3,9645	Baik
X2.9	0	1	16	38	114	0	,6	9,5	22,5	67,5	4,5680	Sangat baik
X2.10	0	1	5	36	127	0	,6	3,0	21,3	75,1	4,7101	Sangat baik
X2.11	1	1	12	45	110	,6	,6	7,1	26,6	65,1	4,5503	Sangat baik
X2.12	0	1	9	52	107	0	,6	5,3	30,8	63,3	4,5680	Sangat baik
X2.13	0	1	11	50	107	0	,6	6,5	29,6	63,3	4,5562	Sangat baik
Total	17	33	128	513	1506	10	20	76	304	891	59,4615	
Average											4,5740	Sangat baik

Sumber : Data diolah, 2020

Jumlah responden sebanyak 169 orang yang memberikan respon atau tanggapan terhadap 13 item pertanyaan variabel budaya kerja. Dari 169 responden yang dijadikan sampel telah berpartisipasi memberikan jawaban. Berdasarkan tabel di atas, menerangkan bahwa dari item X2.1 sd. X2.13 memberikan hasil rata-rata *mean* sebesar 4,57 dan hal ini memberikan pengertian bahwa tanggapan responden terhadap 13 item pertanyaan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menerangkan bahwa angka tersebut menjelaskan bahwa budaya kerja sangat dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan agar para anggota/personel dapat bekerja dengan baik.

c. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Tabel 11 Distribusi frekuensi variabel motivasi

Item	F1	F2	F3	F4	F5	%	%	%	%	%	Mean	Kategori
Y1	0	2	9	41	117	0	1,2	5,3	24,3	69,2	4,6154	Sangat baik
Y2	0	1	4	40	124	0	,6	2,4	23,7	73,4	4,6982	Sangat baik
Y3	18	15	39	36	61	10,7	8,9	23,1	21,3	36,1	3,6331	Baik
Y4	0	3	10	34	122	0	1,8	5,9	20,1	72,2	4,6272	Sangat baik
Y5	1	5	11	51	101	,6	3,0	6,5	30,2	59,8	4,4556	Sangat baik
Y6	0	0	10	47	111	0	0	5,9	27,8	65,7	4,6012	Sangat baik
Y7	0	2	10	34	123	0	1,2	5,9	20,1	72,8	4,6450	Sangat baik
Y8	0	2	6	45	116	0	1,2	3,6	26,6	68,6	4,6272	Sangat baik
Y9	0	1	7	39	122	0	,6	4,1	23,1	72,2	4,6686	Sangat baik
Y10	1	1	5	45	117	,6	,6	3,0	26,6	69,2	4,6331	Sangat baik
Y11	0	2	13	27	127	0	1,2	7,7	16,0	75,1	4,6509	Sangat baik
Y12	4	9	32	31	93	2,4	5,3	18,9	18,3	55,0	4,1834	Baik
Total	24	43	156	470	1334	14	25	92	278	789	54,0118	
Average											4,5010	Sangat baik

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel di atas menerangkan bahwa jumlah item pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden sebanyak 12 item. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dari seluruh item mulai dari

Y1 sampai dengan Y12 memberikan nilai kategori pencapaian sangat baik. Hal ini memberikan pengertian bahwa motivasi merupakan faktor yang memiliki nilai sangat tinggi bagi personel atau anggota di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya butir kuesioner. Kuisisioner dikatakan valid jika butir pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur. Pengukuran tingkat validitas dapat dilakukan dengan tiga caral (a). Mencari korelasi antar skor butir pertanyaan dan total skor konstruk. Dalam mengukur korelasi masing-masing butir pertanyaan dengan total butir variabel X dan variabel Y dengan hipotesis; H_0 = skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstrk dan H_a = skor butir tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Untuk melihat apakah butir kuesioner sah/valid atau tidak untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12 Uji validitas variabel kompetensi

Pert,	R Hitung	R_Tabel	Keterangan
X11	.682**	0,1501	Valid
X12	.749**	0,1501	Valid
X13	.777**	0,1501	Valid
X14	.772**	0,1501	Valid
X15	.753**	0,1501	Valid
X16	.777**	0,1501	Valid
X17	.769**	0,1501	Valid

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa kuisisioner item 1 sampai dengan 7 (X1.1 sd. X1.7) dinyatakan valid. Hal tersebut disebut valid karena nilai r hitung > r tabel dari setiap item kuisisioner. Selanjutnya variabel budaya kerja dengan jumlah kuisisioner (item) sebanyak 13 item dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Uji validitas variabel budaya kerja

Pert,	R Hitung	R_Tabel	Keterangan
X2.1	.633**	0,1501	Valid
X2.2	.773**	0,1501	Valid
X2.3	.694**	0,1501	Valid
X2.4	.797**	0,1501	Valid
X2.5	.771**	0,1501	Valid
X2.6	.740**	0,1501	Valid
X2.7	.751**	0,1501	Valid
X2.8	.605**	0,1501	Valid
X2.9	.752**	0,1501	Valid
X2.10	.707**	0,1501	Valid
X2.11	.738**	0,1501	Valid
X2.12	.719**	0,1501	Valid
X2.13	.778**	0,1501	Valid

Sumber : Data diolah,2020

Dari item pertanyaan yang terdiri dari 13 item, dapat disimpulkan bahwa kuisinoner dari item X2.1 sampai dengan X2.13 nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahawa seluruh item kuisinoner untuk variabel budaya kerja dinyatakan sah atau valid. Yang ke tiga adalah kuisinoner variabel motivasi dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 12 item dengan hasil olah data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Uji validitas variabel motivasi

Pert,	R Hitung	R_Tabel	Keterangan
Y1	.731**	0,1501	Valid
Y2	.755**	0,1501	Valid
Y3	.600**	0,1501	Valid
Y4	.733**	0,1501	Valid
Y5	.808**	0,1501	Valid
Y6	.775**	0,1501	Valid
Y7	.794**	0,1501	Valid
Y8	.802**	0,1501	Valid
Y9	.839**	0,1501	Valid
Y10	.821**	0,1501	Valid
Y11	.786**	0,1501	Valid
Y12	.710**	0,1501	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pertanyaan kuisinoner variabel motivasi mulai dari Y1 sd. Y12 bila dibandingkan dengan r hitung dan r tabel, menjelaskan bahwa r hitung > dari r tabel yang berarti bahwa seluruh butir kuisinoner variabel motivasi dinyatakan valid atau sah.

2. Uji Reliabilitas Variabel

Reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan *reliable* atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu (1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang, (2) *One shot* atau pengukuran sekali saja.

Dalam penelitian ini, pengukuran butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisioner terhadap responden, dan hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan computer *Statistical program for society science (SPSS)*, dengan fasilitas *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$.

Berdasarkan hasil atau output SPSS yang digunakan dalam mengolah data, maka dapat diperoleh hasil dari setiap variabel yang diuji dalam tabel berikut ini:

Tabel 15 Uji reliabilitas variabel kompetensi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha Cronbach >0,6	Keterangan
X11	27,47	9,858	,504	,879	0,6	Relibel
X12	27,17	10,901	,669	,840	0,6	Relibel
X13	27,22	10,839	,696	,837	0,6	Relibel
X14	27,12	11,045	,707	,838	0,6	Relibel
X15	27,33	10,578	,667	,839	0,6	Relibel
X16	27,26	10,563	,687	,837	0,6	Relibel
X17	27,45	10,404	,660	,840	0,6	Relibel

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi dengan N of Items sebanyak 7 secara keseluruhan menghasilkan reliability statistic sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	7

Berdasarkan *Reability Statistic* nilai *Crobachs Alpha* $0.863 > 0,60$ maka diperoleh hasil bahwa kuisiner kompetensi dinyatakan handal atau realibel. Untuk melihat nilai reliabilitas variabel budaya kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16 Uji realibilitas variabel budaya kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha Cronbach >0,6	Keterangan
X2.1	54,77	37,655	,578	,907	0,6	Relibel
X2.2	54,76	36,134	,731	,901	0,6	Relibel
X2.3	54,78	36,565	,637	,905	0,6	Relibel
X2.4	54,76	36,054	,760	,901	0,6	Relibel
X2.5	54,78	36,032	,727	,901	0,6	Relibel
X2.6	54,86	35,142	,679	,903	0,6	Relibel
X2.7	54,98	35,238	,695	,902	0,6	Relibel
X2.8	55,50	33,418	,454	,928	0,6	Relibel
X2.9	54,89	35,608	,699	,902	0,6	Relibel
X2.10	54,75	37,093	,661	,904	0,6	Relibel
X2.11	54,91	35,581	,681	,903	0,6	Relibel
X2.12	54,89	36,405	,667	,904	0,6	Relibel
X2.13	54,91	35,753	,734	,901	0,6	Relibel

Sumber : Data diolah,2020

Sedangkan item secara gabungan dengan N of Items sebanyak 13 sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	13

Tabel *Reliability Statistic* di atas menerangkan bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar $0,911 > 0,60$. Hal ini menerangkan bahwa item quisioner variabel budaya kerja dinyatakan handal atau *realibel*. Selanjutnya melihat kehandalan atau reliabilitas variabel motivasi dengan jumlah item quisioner sebanyak 12 item, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17 Uji reliabilitas variabel motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha Cronbach >0,6	Keterangan
Y1	49,40	37,919	,682	,906	0,6	Relibel
Y2	49,32	38,615	,717	,906	0,6	Relibel
Y3	50,38	34,944	,445	,933	0,6	Relibel
Y4	49,39	37,617	,681	,906	0,6	Relibel
Y5	49,57	35,876	,762	,901	0,6	Relibel
Y6	49,42	37,969	,734	,905	0,6	Relibel
Y7	49,38	37,350	,754	,903	0,6	Relibel
Y8	49,39	37,593	,767	,903	0,6	Relibel
Y9	49,35	37,594	,811	,902	0,6	Relibel
Y10	49,39	37,269	,788	,902	0,6	Relibel
Y11	49,37	37,180	,744	,903	0,6	Relibel
Y12	49,84	34,842	,617	,912	0,6	Relibel

Sumber : Data diolah,2020

Hasil *Reliabilitas* variabel motivasi secara gabungan dapat dilihat sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	12

Pada tabel tersebut di atas berdasarkan *Reliability Statiscs* diperoleh nilai *Cronbachs Alpha* sebesar 0,914 di atas 0,60. Hal ini memberikan keterangan bahwa seluruh item kuisisioner variabel motivasi dinyatakan handal atau realibel. Dari ke tiga jenis konstruk atau variabel dalam penelitian ini, yang terdiri dari variabel kompetensi, variabel budaya kerja dan variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel tersebut dengan jumlah item quisioner yang diberikan kepada responden

disimpulkan memiliki skor yang handal atau realibel, sehingga ketiga variabel atau konstruk dalam penelitian ini bisa dilanjutkan untuk diolah ke regresi linier berganda.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah data dinyatakan valid dan reliable, maka data tersebut bisa dilanjutkan untuk diolah dalam model regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 22. Model regresi linier berganda ini akan menghasilkan model penelitian, yang kemudian akan memberikan gambaran tentang hasil uji t (uji parsial, uji simultan (F), dan uji determinasi). Berikut akan disajikan hasil pengolahan SPSS terkait dengan uji hipotesis yang menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Berdasarkan hasil uji koefisien dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots + b_n \cdot X_n$$

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka model regresi linier berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = 1,839 + 0,430 X_1 + 0,647 X_2$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel terikat (motivasi) yang diprediksi

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Kompetensi (X1)

X_2 = Budaya kerja (X2)

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstantas sebesar 1,839, artinya jika kompetensi (X1) dan Budaya Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka nilai variabel motivasi (Y) adalah 1,839.
- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,430; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi (X1) mengalami kenaikan 1%, maka nilai kompetensi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,430. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel motivasi (Y), semakin tinggi nilai kompetensi (X1) maka semakin tinggi nilai motivasi (Y)
- 3) Koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,647; artinya jika variabel independen lain nilai tetap dan budaya kerja (X2) mengalami kenaikan 1%, maka nilai motivasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,647. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel budaya kerja (X2) dengan variabel motivasi, semakin naik nilai budaya kerja (X2) maka semakin meningkat nilai motivasi (Y).

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial maka berikut ini akan dijelaskan dengan menggunakan uji t.

1. Uji T Student (Uji Koefisien secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (X1,X2...Xn) secara parsial berpengaruh terhadap variabel

dependen (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data statistic dengan menggunakan SPSS 22, maka diperoleh output coefficient yang menggambarkan tentang uji parsial masing-masing variabel yakni variabel kompetensi dan variabel budaya kerja. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel coefficient sebagai berikut:

Tabel 18 Uji t (parsial) variabel kompetensi dan budaya kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,839	2,665		,690	,491
	Kompetensi	,430	,116	,245	3,700	,000
	Budaya kerja	,647	,067	,635	9,601	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output SPSS

a) Pengujian koefisien regresi variabel kompetensi

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, bahwa

- 1) Terima Ho; Secara Parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan motivasi dan terima
- 2) Terima Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Dengan kriteria pengujian bahwa:

- 1) jika nilai sig. < dari pada nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), maka variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y

2) Sebaliknya jika nilai sig > dari pada nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), maka variabel X tidak berpengaruh secara significant terhadap variabel Y.

Berdasarkan ketentuan dari kreteria yang telah ditetapkan tersebut dan berdasarkan tabel koefisien di atas, nilai kompetensi memperoleh nilai sig. ,000, maka dapat diterangkan bahwa nilai sig. lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena nilai sig lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan motivasi.

b) Pengujian koefisien variabel Budaya Kerja terhadap motivasi

Berdasarkan ketentuan kreteria yang telah dijelaskan di atas, maka variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut dapat diterangkan bahwa dari tabel *coefficient* pada tabel nilai sig=,000 dibawah $\alpha = 0,05$. Berdasarkan kreteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis variabel budaya kerja terhadap motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi. Oleh karena variabel budaya kerja berpengaruh signifikan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Signifikansi berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 19 Uji F (Simultan) variabel kompetensi dan budaya kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5121,629	2	2560,814	194,254	.000 ^b
	Residual	2188,348	166	13,183		
	Total	7309,976	168			

a. Dependent Variable: Motivasi
b. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Kompetensi

Sumber : Output SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% , $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel -1) – 2, dan df 2 (n-k-1) atau $169-2-1=166$. N adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil yang diperoleh dari F tabel adalah 3,029. Kreteria pengujian adalah Ho diterima bila F hitung < F tabel, dan Ho ditolak bila F hitung > F tabel. Selain itu, pengaruh signifikansi dapat dilihat dari kreteria yaitu Sig hitung < $\alpha = 0,05$ atau 5% secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas, begitupun sebaliknya.

Dari tabel tersebut di atas nilai F hitung yang diperoleh adalah 194,254 sedangkan nilai F tabel adalah 3.029. Ke dua F hitung dan F tabel dibandingkan dapat diterangkan bahwa nilai F hitung < dari nilai F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi (X1) dan budaya kerja (X2) secara

bersama-sama terhadap variabel motivasi (Y). Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

3. Uji Diterminasi

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel independen. Sebaliknya bila R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 20 Hasil analisis determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.697	3,63081

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

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,701 atau 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kompetensi dan budaya kerja terhadap variabel dependen (motivasi) sebesar 70,1% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompetensi dan budaya kerja) mampu menjelaskan sebesar 71,1% variasi variabel dependen (motivasi). Sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negative. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari satu variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi.

Standar Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memperkirakan Y. Dari hasil analisis regresi di dapat nilai 3,63081, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam memprediksi variabel motivasi sebesar 2,63081. Sebagai pedoman jika *Standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memperdiksi nilai Y.

4. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak

terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00	-	0,199	= sangat lemah
0,199	-	0,399	= rendah
0,40	-	0,599	= sedang
0,60	-	0,799	= kuat
0,80	-	1,000	= sangat kuat

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* yang disajikan di atas, diperoleh angka R sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi (X1) dan variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel motivasi (Y).

E. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Variabel Motivasi (Y) (B=0.430, Sig. 0,000)

Hasil analisis regresi linier berganda pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,430 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian kompetensi akan mempengaruhi motivasi kerja personel, sehingga jika

kompetensi meningkat 10%, maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,430 atau 43%, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja personel Bekandam XIV Hasanuddin.

Hal ini memberikan makna bahwa, jika kompetensi personel pada Bekandam XIV Hasanuddin baik aka personel memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan standar kesatuan, pegawai memiliki keahlian interpersonal, dapat menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal, personel yang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan dan personel mampu bekerja dengan target kesatuan sesuai dengan target sehingga secara langsung akan meningkatkan motivasi kerja personel dalam bekerja. Personel termotivasi dalam bekerja jika pegawai memiliki kompetensi yang baik pada Bekandam IIV Hasanuddin.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi pada Bekandam XIV Hasanuddun berada pada kreteria sangat baik dengan rata-rata skor 4,5 dengan tingkat capaian 90%. Hal ini bermakna bahwa kompetensi pada Kesatuan Bekandam XIV Hasanuddin sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari pengetahuan kerja, keahlian interpersonal, kerjasama tim, inisiatif dan produktivitas personel yang sudah sangat baik. Kompetensi yang berada pada kreteria sangat baik ini tentu saja akan meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Carrel (2005) dalam (Ahmad & Marwan, 2019), menekankan pentingnya pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai sesuai dengan prestasinya. Dengan pemberian penghargaan pegawai dan pengakuan dari organisasi diharapkan dapat memacu pegawai dan termotivasi dalam memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan upaya kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pula karier di dalam dunia kerjanya. Kompetensi seseorang dapatkan ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan bakatnya.

Dari uraian di atas dan bilamana dihubungkan dengan personel di Bekangdam XIV Hasanuddin sehubungan dengan peningkatan motivasi kerja personelnnya, maka sebaiknya *mengupgrade* dengan meningkatkan kompetensi personel, hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin.

2. Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X2) Terhadap Variabel Motivasi (Y) B=0,647 dan Sig. = 0,000.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar (B=0,647) dan (Sig.=0,000). Hal ini memberikan pengertian bahwa jika budaya kerja naik sebesar 10%, maka otomatis akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja sebesar 64,7%, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja

merupakan variabel yang sangat mendukung terhadap motivasi kerja pada kesatuan Bekandam XIV Hasanuddin. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap perilaku personel (pegawai). Personel Bekandam XIV Hasanuddin akan termotivasi dalam pekerjaan apabila dalam diri individu yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi akan berdampak pada tujuan pribadi akan ikut pula tercapai. Dengan demikian budaya kerja yang baik merupakan determinan penting terbentuknya motivasi kerja yang tinggi.

Dari deskripsi frekuensi jawaban responden sehubungan dengan budaya kerja diperoleh hasil kategori sangat baik. Hal ini menjadi perekat bagi personel atau pegawai dalam organisasi atau kesatuan, selain itu menjadi komitmen kolektif seseorang personel atau pegawai. Mereka bangga menjadi personel/pegawai dalam kesatuan atau organisasi, para personel atau pegawai memiliki rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasi.

Budaya kerja sebagai integrator yang dapat diartikan bahwa budaya kerja dapat dijadikan integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini dihadapi oleh organisasi-organisasi besar dengan jumlah personel atau pegawai yang banyak dimana setiap para personel yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda. Budaya kerja juga menjadi pembentuk perilaku bagi personel atau pegawai. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para

personel atau anggota pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

Selain itu budaya kerja sebagai alat komunikasi yang berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi dan material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-tindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam kesatuan atau organisasi.

Dari uraian di atas, budaya kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung pencapaian motivasi kerja yang baik di dalam sebuah organisasi, hal tersebut sebaiknya bagi kesatuan Bekangdam XIV Hasanuddin untuk terus menggiatkan budaya kerja yang baik tersebut, karena peningkatan budaya kerja kearah yang lebih baik akan berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi kerja di kesatuan Bekangdam XIV Hasanuddin.

3. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan Terhadap Variabel Motivasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian *statistic* pada tabel Uji F diperoleh angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, hasil tersebut memberikan keterangan bahwa variabel independen kompetensi (X1) dan

budaya kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kriteria). Pada pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,701 atau 70,1%, hal ini dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel kompetensi dan budaya kerja terhadap variabel motivasi sebesar 70,1% dan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selain itu, untuk melihat berapa kuat pengaruh variabel bebas kompetensi dan budaya kerja dapat dilihat pada hasil pengujian korelasional (R). output *model summary* diperoleh angka R sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi (X1) dan variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel motivasi (Y).

Pengolahan karyawan yang efektif dapat melalui cara peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian para personel dan pegawai terhadap peningkatan kompetensi menjadi salah satu yang dapat berpengaruh terhadap motivasi personel atau pegawai, hal tersebut menjadi peluang dan kesempatan pada personel atau pegawai menuju peningkatan prestasi kerja.

Kompetensi yang terus ditingkatkan akan berdampak pada setiap personel atau pegawai dalam memaksimalkan potensi yang telah dimiliki berdampak pada peningkatan motivasi kerja personel atau pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik dan dengan semangat kerja yang tinggi

berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja yang baik serta meningkatkan loyalitas personel atau pegawai pada kantor Bekangdam XIV Hasanuddin.

Setiap organisasi tentunya memiliki peraturan untuk menjalankan manajemen dan operasionalnya. Peraturan-peraturan tersebut nantinya akan menciptakan konsep budaya kerja yang unik dan beragam. Oleh karena itu budaya kerja tidak muncul dengan sendirinya melainkan dibentuk melalui proses terkendali yang melibatkan sumber daya manusia beserta seluruh perangkat pendukungnya. Budaya kerja hierarki menekankan konsep lingkungan kerja yang formal dan terstruktur, kendali organisasi sepenuhnya dipegang oleh para pejabat tinggi pada organisasi tersebut, sebab mereka dinilai memiliki pengalaman serta kemampuan yang layak untuk dijadikan panutan. Dengan adanya budaya kerja tersebut, organisasi akan berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya apabila seluruh jajaran pada organisasi tersebut memiliki motivasi dalam mematuhi hierarki yang bersifat tegas dan tepat guna, untuk mendukung pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Kompetensi dan budaya kerja merupakan faktor yang utama dan sangat berarti dalam upaya peningkatan motivasi kerja setiap personel .

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja personel Bekandam XIV Hasanuddin. Peningkatan kompetensi akan berdampak nyata terhadap peningkatan motivasi kerja personel pada satuan Bekandam XIV Hasanuddin.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja personel Bekandam XIV Hasanuddin. Peningkatan budaya kerja akan berdampak nyata terhadap peningkatan motivasi kerja personel pada satuan Bekandam XIV Hasanuddin.
3. Kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja personel Bekandam XIV Hasanuddin.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat dijadikan rekomendasi kepada manajemen atau pimpinan satuan Bekandam XIV Hasanuddin adalah:

1. Pimpinan membuka ruang dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi kepada seluruh jajaran personel / anggota Bekandam XIV

Hasanuddin untuk mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi, pelatihan kejuruan dan keterampilan dan dalam bentuk yang lain. Meningkatnya kompetensi personel akan berpengaruh nyata terhadap perubahan motivasi kerja kearah yang lebih baik.

2. Organisasi dalam pencapaian tujuannya didukung oleh penerapan budaya kerja yang positif yang kemudian memberikan dampak terhadap terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, hadirnya komunikasi yang terbuka dan transparan serta tim yang solid dan perhatian pimpinan dalam mengapresiasi prestasi personel. Budaya kerja yang positif tersebut menjadi hal yang sebaiknya diperhatikan dan terus ditingkatkan untuk peningkatan motivasi kerja personel. Peningkatan budaya kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja personel khususnya organisasi atau satuan Bekandam 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>
- Faizal, R. (2018). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Eba Journal, 11*-21.
- 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*, *II*(2), 1-11.
- Moeheriono. (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>
- Ndraha, T. (2013). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, *XI*(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.
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegaawi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*, *V*(1).
- Pendidikan, D. (2020, Januari 15). *Populasi*. Retrieved from <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/>
- Putri, I. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, *IV*(4), 4802-4816.
- Rafiee, D. S., Azis, N., & Sofyan, I. (2018). Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajeme*, *2*(1), 3-19.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, *III*(2), 1-13.
- Riadi, M. (2019, Agustus 01). *Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis Budaya Kerja*. Retrieved September 12, 2020, from <https://www.kajianpustaka.com/>

- Riana, M. (Sutradara). (2019). *Ketika Pekerjaan Menjadi Beban* [Gambar Hidup].
- 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.
- Solehuddin, & Yusuf, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja PT Selaras Mitra Sejahtera. *Value: Jurnal of Management and Business*, 3(1), 35-50.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tika, H. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- 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/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>
- www.silabus.web.id. (2019, Maret 20). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>

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 kerja 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,

Tajuddin

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
 () S1
 () S2
 () S3
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. = Netral (N)
4. = setuju (S)
5. = sangat setuju. (SS)

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	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					

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	melaksanakan tugas dengan baik					
6	Memiliki kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang diduduki					
7	Mempunyai kemampuan analitis yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya.					

VARIABEL BUDAYA KERJA (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Disiplin						
1	Dalam bekerja saya melaksanakan tata tertib dengan baik					
2.	Dalam bekerja saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik					
3.	Dalam bekerja saya disiplin waktu dan kehadiran					
4.	Dalam bekerja saya selalu disiplin dalam berpakaian					
Keterbukaan						
1.	Saya siap menerima informasi yang benar dari mitra kerja untuk kepentingan organisasi/lembaga					
2	Saya siap memberi informasi yang benar kepada mitra kerja untuk kepentingan organisasi/lembaga					
3	Saya selalu terbuka dan mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung kepada mitra kerja dan atasan					
Saling Menghargai						
1	Saya selalu membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai dengan haknya					
2	Saya selalu menghormati pendapat mitra kerja					
3	Saya selalu bersikap hormat kepada atasan dan mitra kerja					
Kerjasama						
1	Dalam berkomunikasi saya selalu terbuka dan jujur kepada mitra kerja					
2	Saya memiliki keterampilan mendengarkan yang baik					

3	Saya selalu berpartisipasi membantu pekerjaan anggota/mitra kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
---	--	--	--	--	--	--

VARIABEL MOTIVASI (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Motivasi Positif						
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					
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.					
Motivasi Negatif						
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 Tabulasi Data Penelitian

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				KOMPETENSI							
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TX1
1	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
2	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
3	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	5	5	5	4	4	4	31
4	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	4	5	34
5	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	4	5	34
6	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	3	4	4	4	4	5	3	27
7	Laki-Laki	31-40 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
8	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
9	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28
10	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	5	4	5	4	4	4	30
11	Perempuan	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
12	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28
13	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
14	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
15	Laki-Laki	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
16	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	2	5	5	5	3	4	5	29
17	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	34
18	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	3	5	5	5	3	31

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				KOMPETENSI							
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TX1
79	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
80	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
81	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
82	Perempuan	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
83	Laki-Laki	41- 50 Tahun	S3 (Doktoral)	11 - 15 Tahun	4	5	5	4	5	5	4	32
84	Perempuan	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
85	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
86	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	2	5	32
87	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
88	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	27
89	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
90	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28
91	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	4	4	5	5	5	4	32
92	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
93	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
94	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	4	4	5	4	5	4	31
95	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28
96	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
97	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28
98	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	3	4	3	3	3	3	3	22

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				KOMPETENSI							
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TX1
119	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
120	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	4	5	5	4	5	5	32
121	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun	4	5	5	5	5	5	5	34
122	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun	4	5	4	4	4	5	4	30
123	Laki-Laki	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
124	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	4	4	5	4	4	3	27
125	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	3	4	4	3	3	4	26
126	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	1	5	5	5	4	5	3	28
127	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
128	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	4	5	3	3	3	3	24
129	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
130	Laki-Laki	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	3	3	4	5	5	4	4	28
131	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	4	5	4	33
132	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
133	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	3	3	4	5	4	4	4	27
134	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	32
135	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
136	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28
137	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	2	4	4	5	4	3	4	26
138	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	2	5	4	4	4	5	4	28

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				KOMPETENSI							
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TX1
139	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	34
140	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	32
141	Laki-Laki	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	1	5	5	5	4	4	4	28
142	Perempuan	21-30 Tahun,	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	4	5	5	4	33
143	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
144	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
145	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	4	5	34
146	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	4	4	4	4	5	3	28
147	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	5	5	5	5	5	5	34
148	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	2	3	2	2	2	2	3	16
149	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	2	2	3	3	2	2	3	17
150	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28
151	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	5	5	5	5	4	4	4	32
152	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	< 2 Tahun	4	4	5	4	5	4	5	31
153	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	4	5	4	5	5	33
154	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	2 - 5 Tahun	5	4	5	5	5	4	3	31
155	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	4	4	4	32
156	Laki-Laki	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	5	5	5	5	5	5	34
157	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	5	4	5	5	4	3	30
158	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	4	5	5	5	4	33

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				KOMPETENSI							
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TX1
159	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
160	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	< 2 Tahun	5	4	4	5	5	4	3	30
161	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
162	Laki-Laki	> 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	5	4	4	5	4	4	4	30
163	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	4	3	3	4	29
164	Laki-Laki	> 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	3	4	4	4	5	4	3	27
165	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	3	4	4	4	5	4	5	29
166	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35
167	Perempuan	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	2	4	5	5	3	4	3	26
168	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	5	5	5	5	5	5	33
169	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	21

169 169 169 169 169 169 169 169

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				BUDAYA KERJA													
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TX2
1	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	62
3	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	55
4	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	62
5	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
6	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54
7	Laki-Laki	31-40 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
8	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
10	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	52
11	Perempuan	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
14	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	61
15	Laki-Laki	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	59
17	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	61
18	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	60
19	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	52

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				BUDAYA KERJA													
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TX2
40	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
41	Laki-Laki	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	59
42	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
43	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	5	5	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	42
44	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
45	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
46	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
47	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	57
48	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	57
49	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
50	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
51	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	52
52	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	57
53	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
54	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
55	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	61
56	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
57	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
58	Perempuan	31-40 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
59	Perempuan	31-40 Tahun	D1-D3	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	62

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				BUDAYA KERJA													
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TX2
100	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
101	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
102	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	58
103	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
104	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
105	Perempuan	31-40 Tahun	D1-D3	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
106	Perempuan	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
107	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	61
108	Perempuan	31-40 Tahun	D1-D3	11 - 15 Tahun	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61
109	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	1	1	2	2	1	2	2	3	4	4	3	4	34
110	Laki-Laki	> 50 Tahun	S3 (Doktoral)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
111	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
112	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
113	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	58
114	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
115	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	59
116	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
117	Laki-Laki	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	60
118	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
119	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				BUDAYA KERJA													
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TX2
140	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	57
141	Laki-Laki	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	61
142	Perempuan	21-30 Tahun,	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	60
143	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
144	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
145	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	58
146	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	58
147	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
148	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	5	4	2	3	2	3	5	3	3	3	48
149	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	33
150	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	6 - 10 Tahun	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	57
151	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	60
152	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	< 2 Tahun	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	58
153	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	4	56
154	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	62
155	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	59
156	Laki-Laki	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
157	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
158	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	53
159	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	53

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				MOTIVASI PERSONEL												
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
1	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	55
3	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	52
4	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	53
6	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
7	Laki-Laki	31-40 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
10	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	Perempuan	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
13	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
14	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
15	Laki-Laki	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	4	4	1	3	3	4	4	5	4	5	4	1	42
17	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
19	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	44
20	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	55

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				MOTIVASI PERSONEL												
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
41	Laki-Laki	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	54
42	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
43	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	2	4	3	2	1	4	4	2	4	3	3	3	35
44	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
46	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
47	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
48	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	4	1	3	2	5	4	4	4	4	3	3	42
49	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
50	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
52	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
53	Laki-Laki	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
54	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
55	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
56	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	43
57	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	Perempuan	31-40 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
59	Perempuan	31-40 Tahun	D1-D3	2 - 5 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
60	Laki-Laki	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				MOTIVASI PERSONEL												
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
101	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
102	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
103	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
104	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
105	Perempuan	31-40 Tahun	D1-D3	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
106	Perempuan	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
107	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	56
108	Perempuan	31-40 Tahun	D1-D3	11 - 15 Tahun	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	2	51
109	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
110	Laki-Laki	> 50 Tahun	S3 (Doktoral)	> 16 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
111	Laki-Laki	> 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
112	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
113	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	3	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	4	50
114	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
115	Laki-Laki	> 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	1	50
116	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
117	Laki-Laki	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	56
118	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
119	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
120	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	53

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				MOTIVASI PERSONEL												
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
121	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	6 - 10 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	56
122	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
123	Laki-Laki	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
124	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
125	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	48
126	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	53
127	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
128	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	1	39
129	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
130	Laki-Laki	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	49
131	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
132	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
133	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
134	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52
135	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
136	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
137	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	54
138	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	4	5	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	50
139	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
140	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	50

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				MOTIVASI PERSONEL												
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
141	Laki-Laki	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	5	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	51
142	Perempuan	21-30 Tahun,	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	53
143	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	54
144	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
145	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	51
146	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	49
147	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
148	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	53
149	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	28
150	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	6 - 10 Tahun	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	50
151	Perempuan	21-30 Tahun	S2 (Magister)	< 2 Tahun	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	2	52
152	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	< 2 Tahun	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	2	48
153	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	46
154	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	2 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
155	Perempuan	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	54
156	Laki-Laki	< 20 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
157	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
158	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	2 - 5 Tahun	5	4	1	4	2	3	5	4	4	4	2	3	41
159	Laki-Laki	41- 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
160	Perempuan	21-30 Tahun	D1-D3	< 2 Tahun	5	4	1	5	5	4	5	4	4	4	3	2	46

Resp.	IDENTITAS RESPONDEN				MOTIVASI PERSONEL												
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
161	Perempuan	41- 50 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	> 16 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
162	Laki-Laki	> 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	39
163	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	4	5	1	5	4	3	4	4	3	4	2	3	42
164	Laki-Laki	> 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	43
165	Perempuan	21-30 Tahun	D4-S1 (Sarjana)	< 2 Tahun	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	41
166	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
167	Perempuan	41- 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	47
168	Perempuan	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	56
169	Perempuan	21-30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

169 169 169 169 169 168 169 169 169 169 169 169 169 169

Variabel X1

		Correlations							
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TX1
X16	Pearson Correlation	.387**	.549**	.502**	.577**	.615**	1	.558**	.777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
X17	Pearson Correlation	.397**	.451**	.552**	.506**	.597**	.558**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169
TX1	Pearson Correlation	.682**	.749**	.777**	.772**	.753**	.777**	.769**	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).

Variabel X2

		Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TX2
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.7	Pearson Correlation	.435**	.520**	.518**	.565**	.495**	.535**	1	.366**	.477**	.455**	.597**	.539**	.610**	.751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.8	Pearson Correlation	.171*	.254**	.214**	.353**	.375**	.376**	.366**	1	.440**	.272**	.480**	.366**	.355**	.605**
	Sig. (2-tailed)	,026	,001	,005	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.9	Pearson Correlation	.437**	.514**	.380**	.574**	.603**	.498**	.477**	.440**	1	.580**	.504**	.519**	.586**	.752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.10	Pearson Correlation	.534**	.629**	.470**	.574**	.571**	.461**	.455**	.272**	.580**	1	.459**	.431**	.525**	.707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.11	Pearson Correlation	.380**	.460**	.384**	.490**	.411**	.594**	.597**	.480**	.504**	.459**	1	.502**	.579**	.738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.12	Pearson Correlation	.411**	.503**	.479**	.472**	.556**	.460**	.539**	.366**	.519**	.431**	.502**	1	.631**	.719**

Variabel Y1

		Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TX3
	N	169	169	169	169	169	168	169	169	169	169	169	169	169
X3.8	Pearson Correlation	.566**	.588**	.311**	.606**	.643**	.597**	.651**	1	.730**	.671**	.689**	.540**	.802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	168	169	169	169	169	169	169	169
X3.9	Pearson Correlation	.607**	.676**	.339**	.571**	.609**	.692**	.708**	.730**	1	.763**	.731**	.546**	.839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	168	169	169	169	169	169	169	169
X3.10	Pearson Correlation	.614**	.663**	.326**	.525**	.666**	.649**	.667**	.671**	.763**	1	.675**	.550**	.821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	169	169	169	169	169	168	169	169	169	169	169	169	169
X3.11	Pearson Correlation	.469**	.588**	.340**	.572**	.588**	.612**	.586**	.689**	.731**	.675**	1	.536**	.786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	168	169	169	169	169	169	169	169
X3.12	Pearson Correlation	.449**	.404**	.386**	.358**	.477**	.531**	.482**	.540**	.546**	.550**	.536**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	168	169	169	169	169	169	169	169
TX3	Pearson Correlation	.731**	.755**	.600**	.733**	.808**	.775**	.794**	.802**	.839**	.821**	.786**	.710**	1

Variabel Y1

Correlations														
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TX3
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	168	169	169	169	169	169	169	169
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Lampiran 4 Uji Reliabilitas Data Penelitian

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
,863	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	27,47	9,858	,504	,879
X12	27,17	10,901	,669	,840
X13	27,22	10,839	,696	,837
X14	27,12	11,045	,707	,838
X15	27,33	10,578	,667	,839
X16	27,26	10,563	,687	,837
X17	27,45	10,404	,660	,840

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
,911	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	54,77	37,655	,578	,907
X2.2	54,76	36,134	,731	,901
X2.3	54,78	36,565	,637	,905
X2.4	54,76	36,054	,760	,901
X2.5	54,78	36,032	,727	,901
X2.6	54,86	35,142	,679	,903
X2.7	54,98	35,238	,695	,902
X2.8	55,50	33,418	,454	,928
X2.9	54,89	35,608	,699	,902
X2.10	54,75	37,093	,661	,904
X2.11	54,91	35,581	,681	,903
X2.12	54,89	36,405	,667	,904
X2.13	54,91	35,753	,734	,901

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	168	99,4
	Excluded ^a	1	,6
	Total	169	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	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	49,40	37,919	,682	,906
Y2	49,32	38,615	,717	,906
Y3	50,38	34,944	,445	,933
Y4	49,39	37,617	,681	,906
Y5	49,57	35,876	,762	,901
Y6	49,42	37,969	,734	,905
Y7	49,38	37,350	,754	,903
Y8	49,39	37,593	,767	,903
Y9	49,35	37,594	,811	,902
Y10	49,39	37,269	,788	,902
Y11	49,37	37,180	,744	,903
Y12	49,84	34,842	,617	,912

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Profil Responden

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Akhir	Masa_Kerja
N	Valid	169	169	169	169
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	96	56,8	56,8	56,8
	Perempuan	73	43,2	43,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	25	14,8	14,8	14,8
	> 50 Tahun	15	8,9	8,9	23,7
	21-30 Tahun	68	40,2	40,2	63,9
	31-40 Tahun	28	16,6	16,6	80,5
	41- 50 Tahun	33	19,5	19,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Pendidikan_Akhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1-D3	8	4,7	4,7	4,7
	D4-S1 (Sarjana)	54	32,0	32,0	36,7
	S2 (Magister)	13	7,7	7,7	44,4
	S3 (Doktoral)	2	1,2	1,2	45,6
	SMA Sederajat	92	54,4	54,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	48	28,4	28,4	28,4
	> 16 Tahun	54	32,0	32,0	60,4
	11 - 15 Tahun	17	10,1	10,1	70,4
	2 - 5 Tahun	30	17,8	17,8	88,2
	6 - 10 Tahun	20	11,8	11,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	2,4	2,4	2,4
	2.00	9	5,3	5,3	7,7
	3.00	16	9,5	9,5	17,2
	4.00	32	18,9	18,9	36,1
	5.00	108	63,9	63,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1,8	1,8	1,8
	3.00	6	3,6	3,6	5,3
	4.00	35	20,7	20,7	26,0
	5.00	125	74,0	74,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	7	4,1	4,1	5,3
	4.00	45	26,6	26,6	32,0
	5.00	115	68,0	68,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	8	4,7	4,7	5,3
	4.00	29	17,2	17,2	22,5
	5.00	131	77,5	77,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	14	8,3	8,3	9,5
	4.00	49	29,0	29,0	38,5
	5.00	104	61,5	61,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1,8	1,8	1,8
	3.00	10	5,9	6,0	7,7
	4.00	42	24,9	25,0	32,7
	5.00	113	66,9	67,3	100,0
	Total	168	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
	Total	169	100,0		

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	15,4	15,4	15,4
	4.00	52	30,8	30,8	46,2
	5.00	91	53,8	53,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16.00	1	,6	,6	,6
	17.00	1	,6	,6	1,2
	21.00	1	,6	,6	1,8
	22.00	1	,6	,6	2,4
	23.00	1	,6	,6	3,0
	24.00	3	1,8	1,8	4,7
	26.00	5	3,0	3,0	7,7
	27.00	8	4,7	4,7	12,4
	28.00	18	10,7	10,7	23,1
	29.00	5	3,0	3,0	26,0
	30.00	10	5,9	5,9	32,0
	31.00	9	5,3	5,3	37,3
	32.00	11	6,5	6,5	43,8
	33.00	14	8,3	8,3	52,1
	34.00	18	10,7	10,7	62,7
	35.00	63	37,3	37,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	4,1	4,1	4,1
	4.00	38	22,5	22,5	26,6
	5.00	124	73,4	73,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	2.00	1	,6	,6	1,2
	3.00	4	2,4	2,4	3,6
	4.00	36	21,3	21,3	24,9
	5.00	127	75,1	75,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	2.00	1	,6	,6	1,2
	3.00	6	3,6	3,6	4,7
	4.00	35	20,7	20,7	25,4
	5.00	126	74,6	74,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	6	3,6	3,6	4,7
	4.00	32	18,9	18,9	23,7
	5.00	129	76,3	76,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1,8	1,8	1,8
	3.00	5	3,0	3,0	4,7
	4.00	34	20,1	20,1	24,9
	5.00	127	75,1	75,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1,2	1,2	1,2
	2.00	3	1,8	1,8	3,0
	3.00	7	4,1	4,1	7,1
	4.00	37	21,9	21,9	29,0
	5.00	120	71,0	71,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1,8	1,8	1,8
	3.00	15	8,9	8,9	10,7
	4.00	48	28,4	28,4	39,1
	5.00	103	60,9	60,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	7,1	7,1	7,1
	2.00	15	8,9	8,9	16,0
	3.00	25	14,8	14,8	30,8
	4.00	32	18,9	18,9	49,7
	5.00	85	50,3	50,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	16	9,5	9,5	10,1
	4.00	38	22,5	22,5	32,5
	5.00	114	67,5	67,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	5	3,0	3,0	3,6
	4.00	36	21,3	21,3	24,9
	5.00	127	75,1	75,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	2.00	1	,6	,6	1,2
	3.00	12	7,1	7,1	8,3
	4.00	45	26,6	26,6	34,9
	5.00	110	65,1	65,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	9	5,3	5,3	5,9
	4.00	52	30,8	30,8	36,7
	5.00	107	63,3	63,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	11	6,5	6,5	7,1
	4.00	50	29,6	29,6	36,7
	5.00	107	63,3	63,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Budaya kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33.00	1	,6	,6	,6
	34.00	1	,6	,6	1,2
	39.00	1	,6	,6	1,8
	42.00	1	,6	,6	2,4
	43.00	1	,6	,6	3,0
	46.00	1	,6	,6	3,6
	47.00	2	1,2	1,2	4,7
	48.00	2	1,2	1,2	5,9
	49.00	3	1,8	1,8	7,7
	50.00	2	1,2	1,2	8,9
	51.00	2	1,2	1,2	10,1
	52.00	10	5,9	5,9	16,0
	53.00	6	3,6	3,6	19,5
	54.00	4	2,4	2,4	21,9
	55.00	3	1,8	1,8	23,7
	56.00	4	2,4	2,4	26,0
	57.00	6	3,6	3,6	29,6
	58.00	11	6,5	6,5	36,1
	59.00	10	5,9	5,9	42,0
	60.00	6	3,6	3,6	45,6
	61.00	10	5,9	5,9	51,5
	62.00	5	3,0	3,0	54,4
	63.00	7	4,1	4,1	58,6
	64.00	11	6,5	6,5	65,1
	65.00	59	34,9	34,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	9	5,3	5,3	6,5
	4.00	41	24,3	24,3	30,8
	5.00	117	69,2	69,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	4	2,4	2,4	3,0
	4.00	40	23,7	23,7	26,6
	5.00	124	73,4	73,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	18	10,7	10,7	10,7
	2.00	15	8,9	8,9	19,5
	3.00	39	23,1	23,1	42,6
	4.00	36	21,3	21,3	63,9
	5.00	61	36,1	36,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1,8	1,8	1,8
	3.00	10	5,9	5,9	7,7
	4.00	34	20,1	20,1	27,8
	5.00	122	72,2	72,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	2.00	5	3,0	3,0	3,6
	3.00	11	6,5	6,5	10,1
	4.00	51	30,2	30,2	40,2
	5.00	101	59,8	59,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	5,9	6,0	6,0
	4.00	47	27,8	28,0	33,9
	5.00	111	65,7	66,1	100,0
	Total	168	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		169	100,0		

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	10	5,9	5,9	7,1
	4.00	34	20,1	20,1	27,2
	5.00	123	72,8	72,8	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	6	3,6	3,6	4,7
	4.00	45	26,6	26,6	31,4
	5.00	116	68,6	68,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	,6	,6	,6
	3.00	7	4,1	4,1	4,7
	4.00	39	23,1	23,1	27,8
	5.00	122	72,2	72,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	,6	,6	,6
	2.00	1	,6	,6	1,2
	3.00	5	3,0	3,0	4,1
	4.00	45	26,6	26,6	30,8
	5.00	117	69,2	69,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1,2	1,2	1,2
	3.00	13	7,7	7,7	8,9
	4.00	27	16,0	16,0	24,9
	5.00	127	75,1	75,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	2,4	2,4	2,4
	2.00	9	5,3	5,3	7,7
	3.00	32	18,9	18,9	26,6
	4.00	31	18,3	18,3	45,0
	5.00	93	55,0	55,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28.00	1	,6	,6	,6
	35.00	1	,6	,6	1,2
	36.00	2	1,2	1,2	2,4
	38.00	1	,6	,6	3,0
	39.00	2	1,2	1,2	4,1
	40.00	1	,6	,6	4,7
	41.00	2	1,2	1,2	5,9
	42.00	3	1,8	1,8	7,7
	43.00	2	1,2	1,2	8,9
	44.00	1	,6	,6	9,5
	45.00	2	1,2	1,2	10,7
	46.00	5	3,0	3,0	13,6
	47.00	3	1,8	1,8	15,4
	48.00	6	3,6	3,6	18,9
	49.00	6	3,6	3,6	22,5
	50.00	10	5,9	5,9	28,4
	51.00	5	3,0	3,0	31,4
	52.00	4	2,4	2,4	33,7
	53.00	8	4,7	4,7	38,5
	54.00	7	4,1	4,1	42,6
	55.00	5	3,0	3,0	45,6
	56.00	13	7,7	7,7	53,3
	57.00	5	3,0	3,0	56,2
	58.00	14	8,3	8,3	64,5
	59.00	9	5,3	5,3	69,8
	60.00	51	30,2	30,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Lampiran 7 Out Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	,703	,700	3,615

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5140,693	2	2570,346	196,691	.000 ^b
	Residual	2169,283	166	13,068		
	Total	7309,976	168			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,638	2,658		,616	,538
	TX1	,440	,113	,251	3,908	,000
	TX2	,645	,066	,633	9,841	,000

a. Dependent Variable: TY