

## PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASITERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI TEKNIK PENERBANGAN DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA

Rinaldi<sup>1</sup> dan Sri Yanthy Yosepha<sup>2</sup>

Mahasiswa dan Dosen Prodi MM

[212173008@unsurya.students.ac.id](mailto:212173008@unsurya.students.ac.id)<sup>1</sup> dan [sriy@unsurya.ac.id](mailto:sriy@unsurya.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The Aviation Engineering Center of the Directorate General of Civil Aviation, based on the Government Agency Performance Accountability Report (GAPAR), obtained for 2021, there are 2 (two) targets with an average performance achievement value  $\leq 100\%$ . Meanwhile, in 2022 there will be 1 (one) target with an average performance achievement value  $\leq 100\%$ . One of the reasons why this performance target has not been achieved is that competence, organizational culture and motivation are not yet optimal. Study This aim for prove influence competence, culture organization, and motivation to performance employee Aviation Engineering Center of the Directorate General of Civil Aviation. Study This use approach quantitative, methods survey and analysis track. Population amount as many as 75 employees. In research This use saturated sampling technique, all member population used as the sample consisted of 75 employees. Data analyzed using SPSS version 25.0. results study showing that : competence influential direct positive and significant to motivation with big influence 0,415; culture organization influential direct positive and significant to motivation with big influence 0,330; competence influential direct positive and significant on performance with big influence 0,467; culture organization influential direct positive and significant to on performance with big influence 0,385; motivation influential direct positive and significant on performance with big influence 0,229. Implications, for increase performance employee of the Aviation Engineering Center of the Directorate General of Civil Aviation need done enhancement competence, carry out or apply culture good organization, and improve motivation for can get results more performance good.*

**Keywords: competency, culture organization, motivation, performance**

### **PENDAHULUAN**

Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara (Balteknep Ditjenhubud) dalam menjalankan tugas berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) diperoleh untuk tahun 2021 dari 3 (tiga) sasaran yang ditargetkan dalam alur akuntabilitas, terdapat 2 (dua) sasaran dengan rata - rata nilai capaian kinerja  $\leq 100\%$  yaitu : Sasaran 1 : Meningkatkan Kinerja Pelayanan Balai Teknik Penerbangan memiliki persentaserata - rata capaian sebesar 96,4%, dan Sasaran 3 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik memiliki persentase rata - rata capaian sebesar 84,5%. Sedangkan pada tahun 2022 dari 3 (tiga) sasaran yang ditargetkan dalam alur akuntabilitas, terdapat 1 (satu) sasaran dengan rata - rata nilai capaian kinerja  $\leq 100\%$  yaitu : Sasaran 3 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik memiliki persentase rata - rata capaian sebesar 74,55%.

Belum tercapainya target kinerja tersebut salah satunya diduga oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masih belum memadai. Hal ini ditunjukkan dengan masih ditemukan beberapa pegawai dalam melakukan perbaikan dan menyampaikan laporan dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

belum mencapai hasil optimal. Sedangkan pegawai Baltekipen Ditjenhubud dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pemahaman, dan kemampuan.

Selain itu, menurunnya target kinerja diduga disebabkan oleh budaya organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh Baltekipen Ditjenhubud. Hal ini ditunjukkan oleh perilaku pegawai Baltekipen Ditjenhubud yang kurang memiliki sifat inovasi dalam bekerja, atau berorientasi pada kerja tim dan bekerja dengan cepat. Budaya organisasi merupakan kebutuhan yang tumbuh menjadi mekanisme kontrol cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di luar organisasi.

Hal lain yang terkait dengan menurunnya target kinerja diduga karena menurunnya motivasi, hal ini terlihat dalam pemberian pelayanan yang tidak optimal, bermalasan, tidak mau memikul tanggung jawab, dan menolak perubahan.

## **KAJIAN TEORITIK**

### **Kinerja**

Menurut Hendry Simamora (2015:339), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai yang merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapainya yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **Kompetensi**

Menurut Mc Acshan (dalam Tsauri, 2013: 249) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Tidak berbeda dengan Jackson dan Schuler (dalam Rahadi et al., 2021:8), kompetensi didefinisikan sebagai keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja). Budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya (Yuliantarti, 2016:86).

### **Motivasi**

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri

seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Wibowo (2014:323), menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

### Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi ( $X_3$ ) Pegawai Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
2. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi ( $X_3$ ) Pegawai Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
3. Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) Pegawai Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
4. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) Pegawai Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
5. Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) Pegawai Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan variabel laten dengan desain penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara sebanyak 75 orang.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas.

#### Uji Normalitas

**Tabel 1** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kinerja	Kompetensi	Budaya Organisasi	Motivasi	
N	55	55	55	55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	105.42	95.35	95.76	96.51
	Std. Deviation	9.972	7.553	11.452	8.286
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.105	.107	.093
	Positive	.072	.096	.086	.082
	Negative	-.090	-.105	-.107	-.093
Test Statistic	.090	.105	.107	.093	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	.193 <sup>c</sup>	.179 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas (one sample KS) diperoleh seluruh variabel

pada asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari Sig. tabel 0,05 sehingga seluruh distribusi variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

Jalur	N	Sig. Dev From Linearity	Tabel( $\alpha$ )	Keterangan
X <sub>1</sub> dan X <sub>3</sub>	55	0,378	0.05	Linier
X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub>	55	0,906	0.05	Linier
X <sub>1</sub> dan Y	55	0,181	0.05	Linier
X <sub>2</sub> dan Y	55	0,557	0.05	Linier
X <sub>3</sub> dan Y	55	0,569	0.05	Linier

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh  $F_{hit} > F_{tabel}$ , dan seluruh nilai Sig. *Deviation from linearity*  $>$  Sig. Tabel ( $\alpha = 0,05$ ), disimpulkan seluruhnya linear.

### Uji Homogenitas

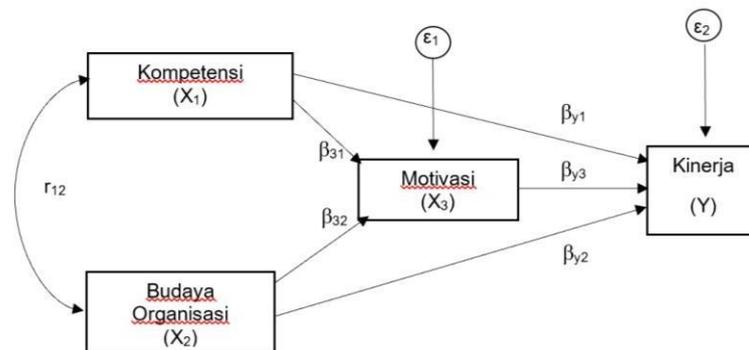
Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X <sub>1</sub> dan X <sub>3</sub>	0,183	1	53	0,671	Data homogen
X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub>	1,952	1	53	0,168	Data homogen
X <sub>1</sub> dan Y	0,177	1	53	0,675	Data homogen
X <sub>2</sub> dan Y	1,090	1	53	0,301	Data homogen
X <sub>3</sub> dan Y	0,306	1	53	0,582	Data homogen

Hasil uji homogenitas antara variabel eksogen terhadap variabel endogen seluruhnya diperoleh nilai Sig. Lavene test  $>$  0,05 maka data homogen.

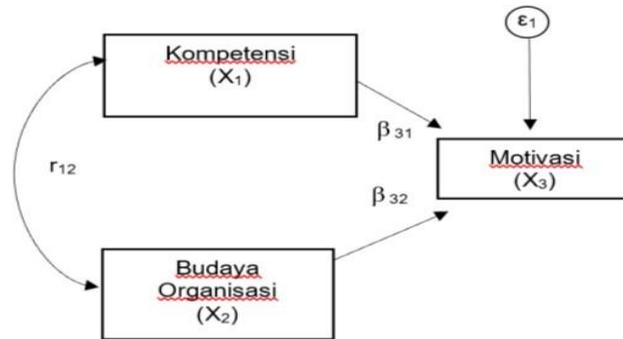
### Model Struktural dan Matriks Antar Variabel

Model struktural analisis kompetensi (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja (Y). Konsep struktural hubungan antar variabel pada Gambar



Gambar Konsep Struktur Hubungan Antar Variabel

Matriks korelasi antar variabel dalam model struktural sebagaimana disajikan pada gambar 1. Seluruh nilai korelasi antar variabel bertanda positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktural sebagaimana pada Gambar. Selain itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada  $\alpha = 0,05$ .



Hubungan kausal antar variabel pada Sub Struktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu  $X_3$  dan dua variabel eksogen yaitu  $X_1$  dan  $X_2$ . Selanjutnya dilakukan perhitungan masing-masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data, rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada tabel

**Tabel 4 Uji-t Substruktural 1 Pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $X_3$**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	42.370	3.598		11.778	.000
	Kompetensi	.195	.068	.415	2.862	.006
	Budaya Organisasi	.189	.083	.330	2.272	.027

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel 4 diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen (motivasi) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai thitung kedua variabel eksogen (kompetensi dan budaya organisasi) terhadap variabel endogen (motivasi) > ttabel 0,05, 55 (2,004).

**Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 1**

Jalur	Koefisien Jalur	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
$\beta_{31}$	0,415	2,862	2,004	0,006 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{32}$	0,330	2,272	2,004	0,027 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

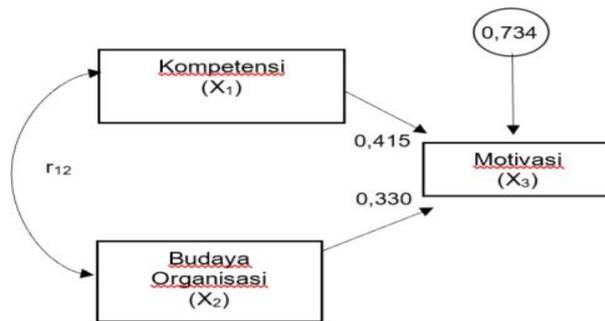
**Tabel 6 Pengaruh Variabel Lain Pada Substruktur 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.460	3.361

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

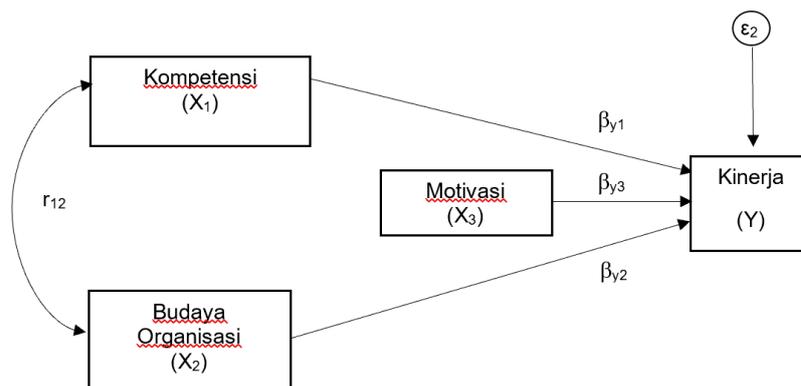
Dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0,460. Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut. Sedangkan besarnya koefisien residu  $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2 \text{ adjusted}} = \sqrt{1-460} = 0,734$  merupakan pengaruh variabel lain di luar  $X_1$  dan  $X_2$ .

Dari hasil perhitungan, maka diagram jalur untuk Sub Struktur 1 seperti Gambar



Gambar Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

### Model Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Substruktur 2



Gambar Konsep Model Hubungan Kausal pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>.

**Tabel 7**  
**Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.878	8.725		-.444	.659
	Kompetensi	.533	.104	.467	5.116	.000
	Budaya Organisasi	.656	.177	.385	3.711	.001
	Motivasi	.311	.138	.229	2.250	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen (kinerja) signifikan karena nilai thitung ketiga variabel eksogen (kompetensi, budaya organisasi dan motivasi) > ttabel 0,05, 55 (2,004).

**Tabel 8**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan dan Uji Koefisien Jalur Sub Struktural 2**

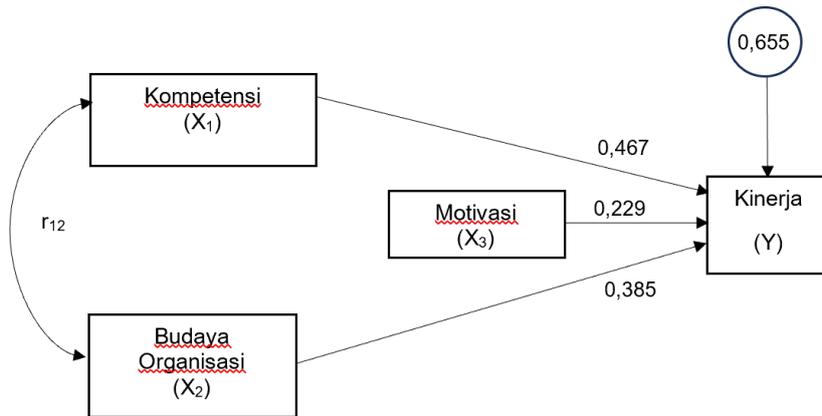
Jalur	Koefisien Jalur	thitung	Ttabel	Sig.	Ket.
$\beta_{y1}$	0,467	5,116	2,004	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{y2}$	0,385	3,711	2,004	0,001 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{y3}$	0,229	2,250	2,004	0,029 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

**Tabel 9**  
**Pengaruh Variabel Lain Pada Substruktur 2 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.570	6.848

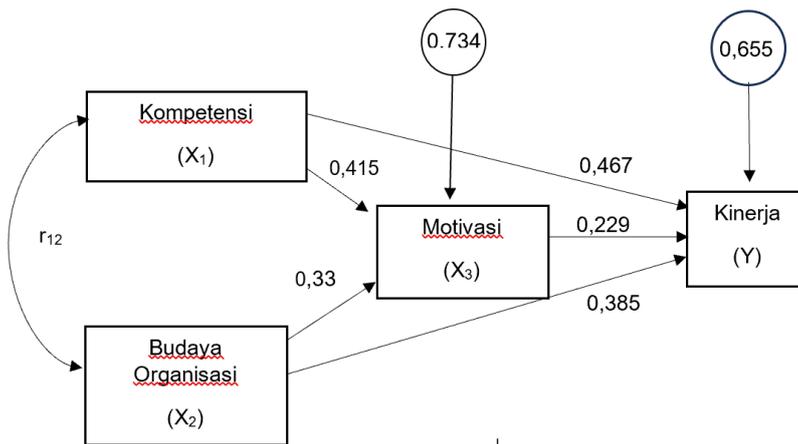
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Budaya Organisasi

Besarnya pengaruh variabel kinerja (Y) dijelaskan oleh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi adalah sebesar 0,570. Sedangkan besarnya koefisien residu  $\epsilon^2 = \sqrt{1 - 0,570} = 0,655$  merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen.



**Gambar Model Hubungan Kausal pada Substruktur 2**

Dengan demikian diagram jalur hubungan antar variable pada Gambar dibawah ini



**Gambar Hubungan Kausal Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> Terhadap Y**

### Pengujian Hipotesis

**Hipotesis pertama**, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{31}$ ) = 0,415 dengan Sig. = 0,006 dan thitung = 2,862 untuk n = 55. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika nilai Sig.hitung (0,006) < Sig.tabel (0,05), maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk pengambilan keputusan hipotesis statistik nilai thitung (2,862) > ttabel (2,004), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Hubungan variabelkompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (X<sub>3</sub>).

**Hipotesis kedua**, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{32}$ ) = 0,330 dengan Sig. = 0,027 dan thitung = 2,272 untuk n = 55. Berdasarkan kriteria

pengambilan keputusan jika nilai Sig.hitung (0,027) < Sig.tabel (0,05), maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk pengambilan keputusan hipotesis statistik nilai thitung (2,272) > ttabel (2,004), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Hubungan variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (X<sub>3</sub>).

**Hipotesis ketiga**, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_1$ ) = 0,467 dengan Sig. = 0,000 dan thitung = 5,116 untuk n = 55. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika nilai Sig.hitung (0,000) < Sig.tabel (0,05), maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk pengambilan keputusan hipotesis statistik nilai thitung (5,116) > ttabel (2,004), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Hubungan variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

**Hipotesis keempat**, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_2$ ) = 0,385 dengan Sig. = 0,001 dan thitung = 3,711 untuk n = 55. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika nilai Sig.hitung (0,001) < Sig.tabel (0,05), maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk pengambilan keputusan hipotesis statistik nilai thitung (3,711) > ttabel (2,004), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Hubungan variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

**Hipotesis kelima**, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_3$ ) = 0,229 dengan Sig. = 0,029 dan thitung = 2,250 untuk n = 55. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika nilai Sig.hitung (0,029) < Sig.tabel (0,05), maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk pengambilan keputusan hipotesis statistik nilai thitung (2,250) > ttabel (2,004), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, maka dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Hubungan variabel motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 10**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H <sub>0</sub> dan H <sub>1</sub>	Keterangan
1	Pengaruh langsung kompetensi (X <sub>1</sub> ) terhadap motivasi (X <sub>3</sub> )	Nilai Sig. = 0,006 < 0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima.	Kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif dan secara signifikan terhadap motivasi.
2	Pengaruh langsung budaya organisasi (X <sub>2</sub> ) terhadap motivasi (X <sub>3</sub> )	Nilai Sig. = 0,027 < 0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima.	Budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung positif dan secara signifikan terhadap motivasi.
3	Pengaruh langsung kompetensi (X <sub>1</sub> ) terhadap kinerja (Y)	Nilai Sig. = 0,000 < 0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima.	Kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif dan secara signifikan terhadap kinerja.
4	Pengaruh langsung budaya organisasi (X <sub>2</sub> ) terhadap kinerja (Y)	Nilai Sig. = 0,001 < 0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima.	Budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung positif dan secara signifikan terhadap kinerja.
5	Pengaruh langsung motivasi (X <sub>3</sub> ) terhadap kinerja (Y)	Nilai Sig. = 0,029 < 0,05	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>1</sub> diterima.	Motivasi mempunyai pengaruh langsung positif dan secara signifikan terhadap kinerja.

## Pembahasan

1. Kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh langsung terhadap motivasi (X<sub>3</sub>) pada pegawai Baltekpen Ditjenhubud.

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Baltekpen Ditjenhubud. Artinya, tinggi rendahnya motivasi pegawai Baltekpen Ditjenhubud salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan motivasi pegawai Baltekpen Ditjenhubud. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Pengujian secara individual pengaruh variabel eksogen (X<sub>3</sub>) terhadap variabel endogen (X<sub>1</sub>), atau untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap motivasi. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen (X<sub>3</sub>) terhadap endogen (X<sub>1</sub>). Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif kompetensi terhadap motivasi. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai Baltekpen Ditjenhubud adalah sebesar ( $\beta_{31}$ ) = 0,415.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, dengan demikian kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya, apabila pegawai Baltekpen Ditjenhubud memiliki kompetensi tinggi, maka pegawai Baltekpen Ditjenhubud tersebut akan meningkatkan motivasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini memberikan penekanan secara empiris tentang

pentingnya perhatian terhadap peningkatan kompetensi pegawai Balteksen Ditjenhubud sehingga motivasi meningkat.

2. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi ( $X_3$ ) pegawai Balteksen Ditjenhubud.

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Balteksen Ditjenhubud. Artinya, tinggi rendahnya motivasi pegawai Balteksen Ditjenhubud salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi. Jika budaya organisasi dilaksanakan atau ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan motivasi pegawai Balteksen Ditjenhubud. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Pengujian secara individual pengaruh variabel eksogen ( $X_3$ ) terhadap variabel endogen ( $X_2$ ), atau untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen ( $X_3$ ) terhadap endogen ( $X_2$ ). Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif budaya organisasi terhadap motivasi. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai Balteksen Ditjenhubud adalah sebesar ( $\beta_{32}$ ) = 0,330.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya, apabila pegawai Balteksen Ditjenhubud melaksanakan budaya organisasi, maka pegawai Balteksen Ditjenhubud tersebut akan meningkatkan motivasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini memberikan penekanan secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap pelaksanaan budaya organisasi pegawai Balteksen Ditjenhubud sehingga motivasi meningkat.

3. Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai Balteksen Ditjenhubud.

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balteksen Ditjenhubud. Artinya, tinggi rendahnya kinerja pegawai Balteksen Ditjenhubud salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Balteksen Ditjenhubud. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Pengujian secara individual pengaruh variabel eksogen ( $Y$ ) terhadap variabel endogen ( $X_1$ ), atau untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen ( $Y$ ) terhadap endogen ( $X_1$ ). Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif kompetensi terhadap kinerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Balteksen Ditjenhubud adalah sebesar ( $\beta_{y1}$ ) = 0,467.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, dengan demikian kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila pegawai Balteksen Ditjenhubud memiliki kompetensi, maka pegawai Balteksen Ditjenhubud tersebut akan meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini memberikan penekanan secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan kompetensi pegawai Balteksen Ditjenhubud

sehingga kinerja meningkat.

4. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai Baltekipen Ditjenhubud.

Analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud. Artinya, tinggi rendahnya kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud salah satunya dipengaruhi oleh pelaksanaan budaya organisasi. Jika budaya organisasi dilaksanakan atau ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji  $t$ .

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Pengujian secara individual pengaruh variabel eksogen ( $Y$ ) terhadap variabel endogen ( $X_2$ ), atau untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen ( $Y$ ) terhadap endogen ( $X_2$ ). Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif budaya organisasi terhadap kinerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud adalah sebesar ( $\beta_{y2}$ ) = 0,385.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima kebenarannya, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila pegawai Baltekipen Ditjenhubud melaksanakan budaya organisasi, maka pegawai Baltekipen Ditjenhubud tersebut akan meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini memberikan penekanan secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap pelaksanaan budaya organisasi pegawai Baltekipen Ditjenhubud sehingga kinerja meningkat.

5. Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai Baltekipen Ditjenhubud

Analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud. Artinya, tinggi rendahnya kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Jika motivasi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji  $t$ .

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Pengujian secara individual pengaruh variabel eksogen ( $Y$ ) terhadap variabel endogen ( $X_3$ ), atau untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen ( $Y$ ) terhadap endogen ( $X_3$ ). Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif motivasi terhadap kinerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Baltekipen Ditjenhubud adalah sebesar ( $\beta_{y3}$ ) = 0,229.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima kebenarannya, dengan demikian motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila pegawai Baltekipen Ditjenhubud memiliki motivasi, maka pegawai Baltekipen Ditjenhubud tersebut akan meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini memberikan penekanan secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan motivasi pegawai Baltekipen Ditjenhubud sehingga kinerja meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Balteknep Ditjenhubud
2. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Balteknep Ditjenhubud
3. Kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balteknep Ditjenhubud
4. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balteknep Ditjenhubud
5. Motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balteknep Ditjenhubud

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Alisha, M & Hani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001
- Arikunto, (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.
- Arijanto, .(2014). *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis: Cara Cerdas dalam Memahami*. Jakarta
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Dirwan, A. (2019). *Statistika: Aplikasi Praktis Untuk Penelitian*. Depok: Rajagrafindo Persada
- \_\_\_\_\_. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Banyumas: Pena Persada
- Diana, D.R dan Subagio, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Ditkersinhan Ditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan RI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia | Volume 10 Nomor 2, Juli 2021*
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Dwi, S., Umi, K., & Tri, I.W. (2020). Pengaruh Orientasi Belanja Dan Perbedaan Gender Terhadap Pencarian Informasi Online Dan Belanja Online Pada Mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 7(2), 16–22. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.9>
- Dwiyanti, K. A, Heryanda, KK, Susila, GPA. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol.

5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782

- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 39–51.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *E-Jurnal Katalogis*, 4(2), 62–75.
- Jatmiko, R. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil. *Journal of Management and Business Review*, 11(1), 40–45. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v11i1.55>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kamarullah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Pustaka Radja Kawiana, I.G.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.  
<https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kurniadi, A., Popoi, I., & Mahmud, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jambura Economic Education Journal*, 2(1), 367–374. <https://doi.org/10.37479/jeej.v2i1.4425>.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M.R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol 10, No 2. ISSN 11137-24114. Telah terakreditasi SINTA 3, SK 30/3/KPT/2018.
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Central Asia , Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 65.  
<https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>.
- Mangkunegara, A. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Masykur, R., Septuri, & Setiawan, Y. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar ar-raudah bandar lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mulang, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259*
- Naibaho, D.S,. (2022). Karyawan Bagian Produksi Di Sebuah Perusahaan X Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana suatu wilayah sangat organisasi publik . Dalam organisasi publik lebih mengutamakan pelayanan untuk semua orang sesuai dengan bidang masing-masingorganisa. *Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol. 16 No. 1 Juli 2022 : 1 - 10*.
- Nasdir, Nongkeng, H, Budiman (2020). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Yume : Journal Of Management” Volume 1 No. 2, 2020*
- Novia, Silaen, Ruth,. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Orocomna, C., Tumbel, T., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66–72.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta*, II(1), 40–46.
- Pranata, K.A, Landra, N. Puspitawati, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Satria

- Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS, Vol 3 Nomor 3 Maret 2022, E-ISSN : 2774-3020.*
- Praktikno dan Hermawan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Tata Kelola Organisasi Yang Baik.* Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Rahadi. Rianto, D, Yusuf, S(2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia.* Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rajiman dan Sjarief, E. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Guru Militer Terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan Kecabangan Perwira Kesehatan Di Pusdikkes Kodiklatad. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia | Volume 10 Nomor 2, Juli 2021.*
- Rifaldi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kespuluh – Jakarta : Selemba Empat.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Edisi ke6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Rodlian, M. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 4(2), 35.* <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>.
- Rosdyanti, T. dan Suwanto (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Jurnal Manajemen Vol. 14 No. 1 April 2020 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)*
- Sadikin et al. 2021. *Pengantar Manajemen Dan Bisnis.* Yogyakarta. K-Media Yogyakarta, 2021.
- Soewito, Djumar, dkk. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara. *Jurnal Ilmu Sosial & Politik, Vol. 2, No. 1.*
- Rukanda, A. J., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, 12(1), 14–28.*
- Safitri, R. P., Perusahaan, B., Kerja, M., & Karyawan, K. (2018). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.* 2(2), 198–202. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Sadikin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi).* Palangka Raya: LP2M IAIN Palangka Raya Press
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis, 12(1), 40.* <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.36>
- Seo, N., Rumampuk, J., & Potola, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 17(1), 52–58.*

- <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>.
- Soelistya, D. Fanani, Mustikowati (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suarjana, A. A. G. M. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(2), 125–137. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.125-137>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Tuala, R.P. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*, Pusaka Media Design
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Wulansari, K. Y. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 47. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i1.157>
- Yuliantarti, K., (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis*

*Karyawan Di Kementerian Perindustrian* The people generally know that our employees have civil service performance (performance) is not so good in completing a task . The performance of the civil serva

Yunita, M. dan Hidayat, R. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 1 No. 1 Bulan April – September 2020*.

Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta