

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H. PADJONGA DAENG NGALLE KABUPATEN TAKALAR

Nur Qadry^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}yundahqadry@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Budaya Organisasi, Kompetensi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar 2) pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa Budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Secara simultan Budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya organisasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Kompetensi, Motivasi kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) partially Organizational Culture, Competence and work motivation on Employee Performance at the H. Padjonga Daeng Ngalle Regional General Hospital, Takalar Regency 2) the simultaneous influence of Organizational Culture, Competence and Work Motivation on Employee Performance at the H Regional General Hospital, Padjonga Daeng Ngalle, Takalar Regency. 3) the variable that has the most dominant effect on employee performance at the H. Padjonga Daeng Ngalle Regional General Hospital, Takalar Regency.

The results of the study concluded that: partially organizational culture, competence and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees at the H. Padjonga Daeng Ngalle Regional General Hospital, Takalar Regency. This means that organizational culture, competence and work motivation can improve employee performance at the H. Padjonga Daeng Ngalle Regional General Hospital, Takalar Regency. Simultaneously organizational culture, competence and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the H. Padjonga Daeng Ngalle Regional General Hospital, Takalar Regency. Partially, it shows that organizational culture variables have a dominant effect on the performance of employees of the H. Padjonga Daeng Ngalle Regional General Hospital, Takalar Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Work Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang melekat pada anggotanya, dan bagaimana menerapkan culture tersebut dalam membangun organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap seseorang dalam berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta memandang masa depan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan dari budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya. Organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dan memperkuat budayanya untuk melaksanakan fungsinya sebagai pembuat makna dan kendali dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 2014).

Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan karyawan organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi apabila dikaitkan upaya organisasi mengantisipasi berbagai persoalan dalam menyesuaikan berbagai perubahan eksternal maupun internal serta integrasi terhadap kekuatan interna

Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Organisasi yang baik menjadi isu yang paling mengemuka dalam pengelohan pegawainya agar memberikan kontribusi terbaiknya dalam bekerja. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada para stake holder untuk menyelenggarakan yang terbaik dalam memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Begitu juga halnya dengan pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Untuk melaksanakan tugas pegawai pada sebuah institusi, di butuhkan kompetensi atau kemampuan oleh pegawai yang bersangkutan salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Menurut Daly (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nawawi (2015) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/ perusahaan.

Kompetensi merupakan potensi pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas, pengetahuan dan kepribadian, efektifitas kerja seseorang, dan yang mencakup keterampilan, pengetahuan, konsep diri, karakter, dan motif karyawan itu, hingga tindakan yang diambil dalam menjalankan tugas jabatannya. Kompetensi sebagai sebuah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang dilandasi pengetahuan serta keterampilan serta ditunjang dengan sikap kerja yang diharuskan dari pekerjaan itu. Kompetensi ialah kekuatan menjalankan pekerjaan serta juga aktivitas yang dilandasi tugas dan kemampuan yang relevan serta ditunjang sikap kerja yang diharuskandari aktivitas tersebut dan selaras akan standar yang ada.

Kompetensi tidak didorong dengan motivasi maka tidak akan berjalan dengan baik. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbunan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Handoko (2001), Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Di dalam organisasi selain budaya organisasi dan kompetensi juga dibutuhkan motivasi kerja. Pada dasarnya orang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan pada seseorang dengan orang yang lain berbeda, sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif.

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan., meliputi pelaksanaan tugas sebaik-baiknya dalam perencanaan program kegiatan, pelaksanaan kegiatan pekerjaan dan evaluasi hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal.

Tiga hal diatas yaitu budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja, disebut organisasi merupakan hal yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Kinerja pegawai (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam susiati, 2015).

Dengan adanya kinerja yang merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah

ditetapkan. Perlunya menerapkan prinsip bahwa hidup selalu saling membutuhkan , dan saling menghargai. Dengan demikian akan tercipta budaya kerja yang kondusif dan akan menjadi tabiat ataupun menjadi kebiasaan yang baik dalam budaya organisasi. Jika organisasi memiliki pegawai dengan kompetensi yang sesuai, terciptanya budaya organisasi yang harmonis akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi, karena akan tumbuh rangsangan dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan kerja yang baik. Sehingga akan terwujud target pencapaian tujuan dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan dikarenakan kinerja karyawan yang optimal baik secara kerja individu atau kelompok.

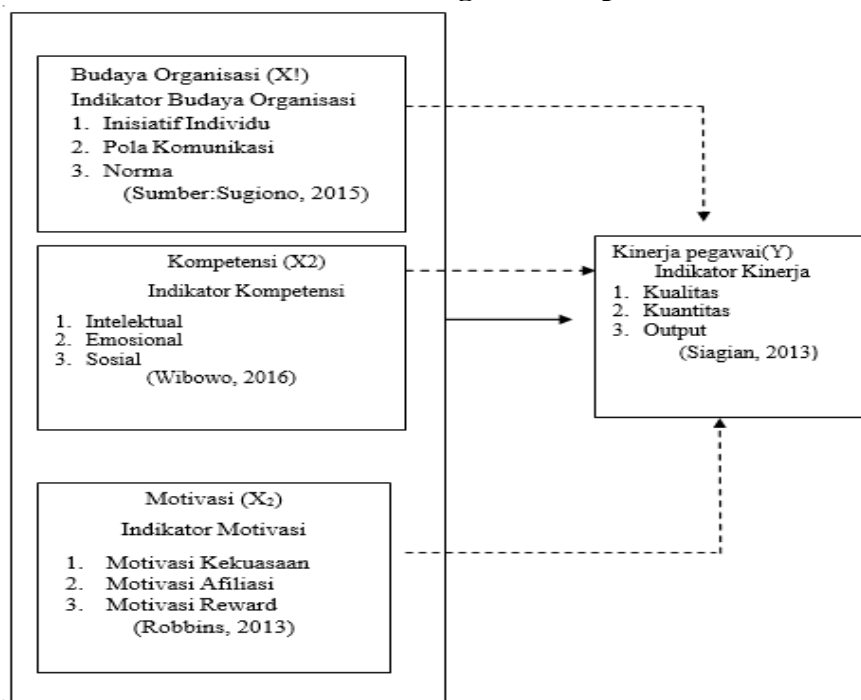
Dengan adanya pemberian motivasi, menciptakan budaya yang kondusif, pelatihan peningkatan kompetensi maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi. (Siagian, 2018).

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya:

1. Berdasarkan capaian indikator kinerja kepuasan masyarakat (pasien) terhadap pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle pada tahun 2020 dan tahun 2021 masih belum mencapai target (LKJP 2021).
2. Adanya beberapa keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle (RSUD 2021).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

- **Garis Lurus** **Hubungan secara simultan**
-----→ **Garis Putus** **Hubungan secara parci**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka konseptual yang telah disampaikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar.
2. Terdapat pengaruh simultan secara positif dan signifikan antara budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar.
3. Variabel Budaya Organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 1(satu) bulan yakni November - Desember 2022.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi 343 orang pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar $15\% \times 343 \text{ populasi} = 51,4$ di bulatkan 51 orang pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t, uji f, dan uji beta serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur

valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Budaya organisasi(X₁)			
X1.1	0,823	0,275	Valid
X1.2	0,788	0,275	Valid
X1.3	0,772	0,275	Valid
X1.4	0,828	0,275	Valid
Kompetensi (X₂)			
X2.1	0,856	0,275	Valid
X2.2	0,873	0,275	Valid
X2.3	0,790	0,275	Valid
X2.4	0,717	0,275	Valid
Motivasi kerja (X₃)			
X3.1	0,751	0,275	Valid
X3.2	0,811	0,275	Valid
X3.3	0,803	0,275	Valid
X3.4	0,742	0,275	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,814	0,275	Valid
Y ₂	0,843	0,275	Valid
Y ₃	0,718	0,275	Valid
Y ₄	0,807	0,275	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode Cronbachs alpha. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,814	Reliabel

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kompetensi (X ₂)	0,824	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,779	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,807	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	3,272			
Budaya organisasi (X ₁)	0,278	2,724	2,011	0,009
Kompetensi (X ₂)	0,295	2,295	2,011	0,026
Motivasi kerja (X ₃)	0,247	2,178	2,011	0,034

Sumber Olah Data SPSS 2022 Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 3,272 + 0,278X_1 + 0,295X_2 + 0,247X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 3,272. Artinya jika variabel Budaya organisasi (X₁), kompetensi (X₂), dan motivasi kerja (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 3,272.
2. Variabel Budaya organisasi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,278. Budaya organisasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,278.
3. Variabel kompetensi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,295. Artinya kompetensi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,295.
4. Variabel motivasi kerja (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,247. Artinya motivasi kerja (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,247.

Uji T (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesi Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Budaya organisasi(X ₁)	2,724	0,009

Variabel	Thitung	Signifikansi
Kompetensi (X ₂)	2,295	0,026
Motivasi (X ₃)	2,178	0,034

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar

Hasil pengujian Budaya organisasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,724 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,724 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,011 dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya organisasi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar

Hasil pengujian kompetensi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,295 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,295 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,011 dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar

Hasil pengujian motivasi (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,034 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,178 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,178 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,011 dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar.

Uji F (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.686	3	41.229	18.632	0.000 ^b
	Residual	104.000	47	2.213		
	Total	227.686	50			

- a. Dependent Variable: Total_Y1
 b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2
 Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai *F* hitung sebesar 18.632 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai *F* hitung sebesar 18.632 lebih besar daripada nilai *F* tabel sebesar 2,57 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar .

Uji Beta (Variabel Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Budaya organisasi (X ₁)	0,314	0,009
Kompetensi (X ₂)	0,312	0,026
Motivasi kerja (X ₃)	0,274	0,034

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Budaya organisasi (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar adalah variabel Budaya Organisasi(X1) dengan nilai beta 0,314, kemudian variabel kompetensi(X2) dengan nilai 0,312, dan variabel terendah adalah variabel motivasi (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,274.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R² untuk mengukur sejauh manakemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja pegawai Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalardapat dilihat pada Tabel 7. berikut:

Tabel 7. Hasil perhitungan determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.514	1.488

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,543 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,543 atau 54,3 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), motivasi kerja (X_3) Sedangkan sisanya 45,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Budaya organisasinilai thitung (2,724) lebih besar dari nilai ttabel (2,011) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,009 < 0,05$. Artinya secara parsial Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Nurwahidin Yasin, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (4) Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu variabel Motivasi Kerja.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Hidayat, lutfi Fauzi, 2019. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Sensus Pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya). Dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan etos kerja dan kinerja dalam keadaan baik dan motivasi, budaya organisasi dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan adapun secara serempak motivasi, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub- budaya melalui rotasi jabatan

dan meningkatkan kerjasama kelompok.

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional. Faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan, tiga operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri. Faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku. Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman.

Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai RumahSakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variable kompetensi nilai thitung (2,295) lebih besar dari nilai ttabel (2,011) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,026 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngale Kabupaten Takalar.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Burhanuddin, 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Dengan Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) secara parsial menunjukkan bahwa Budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nur Dwi Pujiyanto, (2017) Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi, terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara sendiri sendiri terhadap pegawai. Secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang

digunakan.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai thitung (2,178) lebih besar dari nilai ttabel (2,011) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,034 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Johanis, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Dengan Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan.

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu di mulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, Motifasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktifitas kerja melalui pemahaman motifasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motifasi yang ada diluar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai pruktifitas kerja secara optimal.

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi sebagai “Keseluruhan proses pemberian motiv bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan”

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan

timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 3,272 artinya jika nilai variabel bebas (Budaya organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 3,272.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 18,632 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,57. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian dari Rosdyanti (2020) mengenai “Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur”. Hasilnya yakni secara simultan maupun parsial budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada signifikansi yang didapat, budaya organisasi adalah variabel yang paling memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan karyawan organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi apabila dikaitkan upaya organisasi mengantisipasi berbagai persoalan dalam menyesuaikan berbagai perubahan eksternal maupun internal serta integrasi terhadap kekuatan internal. Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Budaya organisasi (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar adalah variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,314, kemudian variabel kompetensi (X2) dengan nilai 0,312, dan variabel terendah adalah variabel motivasi (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,274.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian dari Rosdyanti (2020) mengenai “Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur”. Melihat signifikansi yang diperoleh maka variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah

variabel budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.
2. Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.
3. Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, Ferianto. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1). Yogyakarta. Mediaterra.
- Abd. Salam, Mustari. (2022). Optimalisasi Penanganan Keluhan Pada Unit Pengaduan di RSUD H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Politeknik STIA LAN Makassar.
- Bangun, Wilson. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Erlangga.
- Benhard, Tewal., dkk. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung. CV. Patra Media Gravindo.
- Burhanuddin. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Institut Teknologi Dan Bisnis NOBEL Indonesia.
- Dharma, Surya. (2009). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat. PT Indeks.
- Effendi, Sofian. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Egan, M. David., dan Victor, W. Olgyay. (2002). Architectural Lighting. New York. McGraw-Hill.
- Gareth, R. Jones. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Gibson. (2013). Penilaian Kinerja. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hatch, M. J. (2015). Organization Theory: Modern, Symbolic, and Post-modern Perspective, Oxford: Oxford Univ. Press.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi.

Aksara.

Hasibuan, S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Hofstede, G. J. (2010). *Measuring Organizational Cultures*. *Administrative Science Quarterly*. New York.

Johanis. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*.

Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Koontz, Harold., & Cyril ,O'Donnel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Elexmedia. Komputindo.

Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan* Jakarta. Gajah Mada Press.

Martoyo, Susilo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Martono. (2018). *Pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng Dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Moenir. (2009). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.