

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

Dian Primanita Oktasari, Winda Widyanty, dan Aditya Fitriani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta
dprimanita88@gmail.com, winda.widyanty@mercubuana.ac.id, dan
aditya.v3ani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of competence, organizational culture and motivation on the performance of hospital employees. The population of this research are employees of rsud cengkareng who have been worked for 3 years. 254 respondents are selected through cluster sampling from 690 employees. Data analysis using multiple linear regression showed that competence, organizational culture and motivation has positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *competence, organizational culture, motivation, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Populasi penelitian ini adalah karyawan RSUD Cengkareng yang telah bekerja selama 3 tahun yaitu berjumlah 690 orang dengan jumlah sampel responden sebanyak 254 orang yang dipilih melalui *cluster sampling*. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan mata rantai dalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungan untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis. Rumah Sakit adalah salah satu sarana dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna kepada seluruh lapisan masyarakat yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. RSUD Cengkareng memiliki budaya organisasi yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai yaitu integritas, loyalitas, objektivitas, unjuk kerja tinggi dan kemitraan

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah motivasi kerja. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan

kebutuhan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat.

Permasalahan yang timbul adalah tingkat keterlambatan pegawai yang tinggi setiap bulannya. Implikasi dari keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai berdampak pada tidak tercapainya target sasaran kinerja pegawai. Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari target capaian sasaran kinerja pegawai di setiap unit kerja masih terdapat ketidaksesuaian antara jumlah prosentase target dengan realisasi, hal ini diindikasikan oleh adanya ketidakhadiran pegawai, sehingga mempengaruhi terhadap pembuatan laporan tersebut.

Tabel 1. Data Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2015

UNIT	Capaian		Target		Realisasi		
	SKP	Output	Mutu	Waktu	Output	Mutu	Waktu
Keuangan	62	62 laporan	100%	12 Bulan	60 laporan	96.77%	12 Bulan
Umum dan Pemasaran	45	45 laporan	100%	12 Bulan	40 laporan	88.89%	12 Bulan
SDM	32	32 laporan	100%	12 Bulan	32 laporan	100%	12 Bulan
Keperawatan	286	286 laporan	100%	12 Bulan	274 laporan	95.80%	12 Bulan
Pelayanan Medis	127	127 laporan	100%	12 Bulan	125 laporan	98.43%	12 Bulan
Penunjang Medis	138	138 laporan	100%	12 Bulan	134 laporan	97.10%	12 Bulan

Sumber: Laporan SKP RSUD Cengkareng, 2015

Berdasarkan observasi awal peneliti menurunnya motivasi diindikasikan oleh tingginya tingkat absensi karyawan. Berdasarkan observasi awal peneliti pada data absensi karyawan RSUD Cengkareng tahun 2015, dapat dilihat pada Tabel 2. Pada bulan Juli 2015 jumlah karyawan hadir paling sedikit dan paling banyak terlambat diantara bulan lainnya yaitu 614 orang. Kondisi saat ini keadaan pegawai RSUD Cengkareng dalam melaksanakan tugas pokoknya masih belum optimal, hal ini dapat dilihat masih adanya laporan bulanan yang tidak tepat waktu, laporan-laporan kegiatan program yang tidak tepat waktu, kurangnya ketelitian dalam penyajian data, serta monitoring, evaluasi yang belum optimal dan tingkat kehadiran karyawan belum sesuai dengan harapan.

Tabel 2. Absensi Karyawan RSUD Cengkareng Bulan Januari-Desember 2015

Bulan	Hadir	Terlambat
Januari	663	11
Pebruari	664	8
Maret	663	10
April	672	11
Mei	671	9
Juni	676	4
Juli	614	30
Agustus	666	6
September	664	12

Oktober	665	9
Bulan	Hadir	Terlambat
November	665	8
Desember	625	12

Sumber: SDM RSUD Cengkareng, 2015.

Untuk mengetahui persepsi dari pegawai RSUD Cengkareng mengenai kinerja karyawan, maka peneliti melakukan survei pendahuluan. Survei dilakukan dengan mengajukan butir-butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebanyak 30 responden. Hasil dari survei pendahuluan tersebut sebagaimana tercantum pada Tabel 3. Variabel kinerja karyawan RSUD Cengkareng berada pada kategori “sedang”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan penting agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut mengenai kinerja karyawan RSUD Cengkareng dengan mengkaji tentang pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cengkareng”.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan

Jawaban	Nilai Scoring	Total	%
SS	5	-	-
S	4	9	30
KS	3	16	53.3
TS	2	5	16.7
STS	1	-	-
Jumlah		30	100
Total Score		94	
Rata-rata Score		3.13	

Sumber: Survey Pendahuluan Mengenai Kinerja Pegawai RSUD Cengkareng, 2015

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Boyatzis(2008) mengemukakan: kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik dasar seseorang yang menuntun atau menyebabkan keefektifan dan kinerja. Le Boterf (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang abstrak; hal ini tidak menunjukkan adanya material dan ketergantungan pada kegiatan kecakapan individu. Jadi kompetensi bukan keadaan tapi lebih pada hasil kegiatan dari pengkombinasiaan sumberdaya personal (pengetahuan, kemampuan, kualitas, pengalaman, kapasitas kognitif, sumberdaya emosional, dan lainnya) dan sumberdaya lingkungan (teknologi, database, buku, jaringan hubungan, dan lainnya). Menurut Sinnott *et al* (2009), kompetensi adalah alat pengkritisi dalam tugas kerja dan pergantian perencanaan. Di tingkat minimum, kompetensi berarti mengenali kapabilitas, sikap dan atribut yang dibutuhkan untuk memenuhi staf saat ini dan dimasa depan sebagai prioritas organisasi dan pertukaran strategis dan memfokuskan pada usaha pengembangan karyawan untuk menghilangkan kesenjangan antara kapabilitas yang dibutuhkan dengan yang tersedia. Boyatzis (2008) yang menyatakan kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik dasar seseorang yang menuntun atau menyebabkan keefektifan dan kinerja yang menonjol.

Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Wibowo, 2010: 30), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (dalam Sinaga, 2008: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi 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 internal. Drucker (dalam Pabundu, 2006:4) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait. Brown (dalam Thoyib, 2005:63) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal serta dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi.

Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2008 : 141) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja selektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian motivasi menurut Handoko (dalam Lubis, 2008:13) yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Berdasarkan berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2010:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hersey dan Blanchard (dalam Rivai & Basri, 2010:15) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atas pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Brahmasari (2008:126) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Panggabean (2009:22) mendefinisikan kinerja sebagai kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai atas dasar kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Sinnott *et al*, 2009). Kompetensi yang penting dimiliki oleh karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal diantaranya adalah kompetensi kognitif, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial. Berbagai penelitian sebelumnya telah dilakukan terkait hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan, diantaranya Guntur (2015), Handayani (2012), Jeffrey dan Ruliyanto (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis berikut diajukan dalam penelitian ini:

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

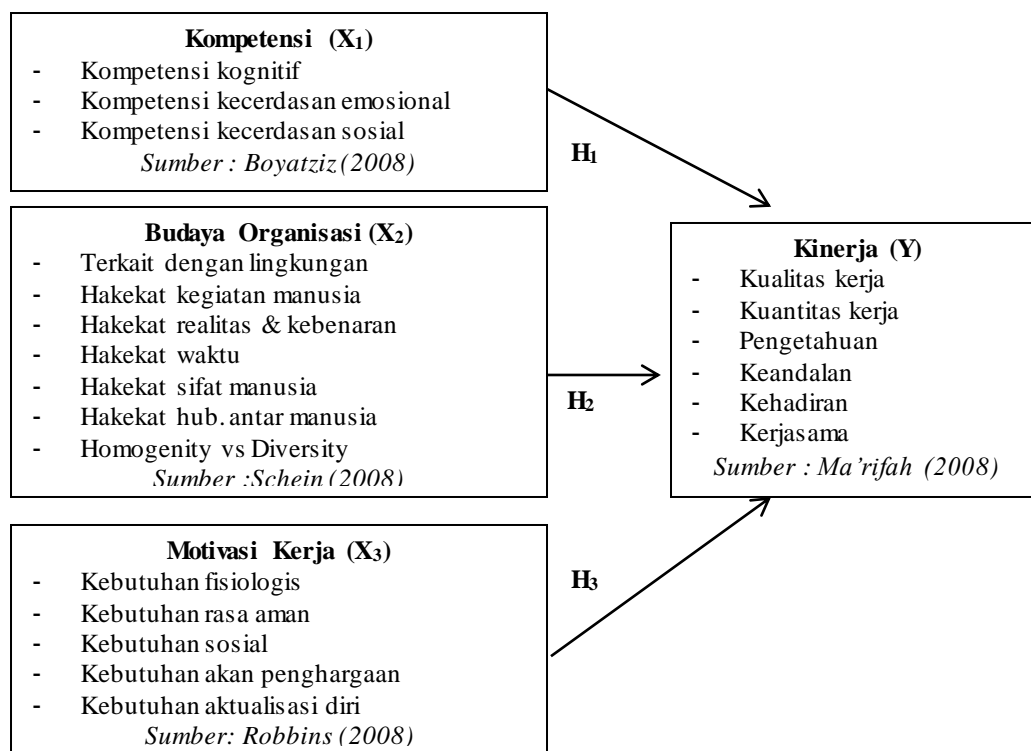
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya yang melekat pada organisasi tersebut (Drucker dalam Pabundu, 2006). Penelitian sebelumnya juga membuktikan hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Putri, 2015; Siswandi, 2013; dan Ariyanto dan Taufik, 2017). Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini:

H₂ : Budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja organisasi (Hasibuan, 2008). Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Akanbi, 2011; Azar dan Shafiqhi, 2013; dan Salleh *et al*, 2011). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis berikut diajukan dalam penelitian ini:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah Cengkareng.

Berdasarkan teknik pengumpulan data, metode penelitian ini adalah metode survey, Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis untuk dijawab.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi kognitif	1. Kemampuan berfikir 2. Kemampuan menganalisa informasi 3. Kemampuan menanalisa situasi 4. Kemampuan merencanakan
	Kompetensi kecerdasan emosional	5. Kemampuan mengenali diri sendiri 6. Kemampuan memahami diri sendiri 7. Kemampuan menggunakan informasi emosional mengenai diri sendiri
	Kompetensi kecerdasan social	8. Kemampuan mengenali orang lain 9. Kemampuan memahami orang lain 10. Kemampuan menggunakan informasi emosional orang lain
2	Terkait dengan lingkungan	1. Peran organisasi dalam masyarakat 2. Posisi organisasi terhadap lingkungan
	Hakekat kegiatan manusia	3. Sikap mental manusia yang proaktif, reaktif dan harmoni
	Hakekat realitas dan kebenaran	4. Realitas fisik, Realitas sosial, Realitas subjektif tentang pengalaman 5. Kriteria kebenaran yang berarti
	Hakekat waktu	6. Fokus dan ukuran waktu yang relevan
	Hakekat sifat manusia	7. Sifat dasar manusia dan perubahan sifat dasar manusia
	Hakekat hubungan antar manusia	8. Struktur hubungan manusia dan organisasi
	<i>Homogenity vs Diversity</i>	9. Kondisi kelompok homogen atau berbeda 10. Individu didukung untuk berinovasi atau menyesuaikan diri
3	Kebutuhan fisiologis	1. Adanya tunjangan kesejahteraan dan tunjangan pendidikan
	Kebutuhan rasa aman	2. Adanya jaminan pensiun, 3. Adanya jaminan kesehatan
	Kebutuhan sosial	4. Adanya kepedulian dengan lingkungan organisasi 5. Kerjasama tim

No	Dimensi	Indikator
3	Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	6. Peningkatan kompetensi
		7. Perhatian terhadap prestasi kerja
		8. Adanya target dalam bekerja
4	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pengetahuan Keandalan Kehadiran Kerjasama	9. Mengerti apa yang harus dilakukan Mampu mempromosikan diri
		1. Ketelitian dan kerapian bekerja
		2. Kecepatan penyelesaian pekerjaan
		3. Keterampilan dan kecakapan bekerja
		4. Kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target layanan
		5. Kemampuan melakukan tugas-tugas baru dalam pelayanan
		6. Kemampuan pekerja dalam memahami tugas yang dilakukan
		7. Kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugas
		8. Keandalan dalam menjalan peraturan
		9. Aktivitas dalam kegiatan rutin, dalam rapat-rapat, dan aktivitas dengan klien
10. Dapat bekerjasama dalam team (<i>Teamwork</i>)		

Sumber: Teori-teori yang digunakan penulis berkaitan dengan penelitian

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Cengkareng yang telah bekerja secara aktif minimal 3 (tiga) tahun di RSUD Cengkareng yang berjumlah 690 orang. Penentuan karakteristik di atas dengan asumsi bahwa karyawan tersebut telah menginternalisasi pekerjaan yang dilakukannya. Sampel penelitian adalah pegawai RSUD Cengkareng yang berlokasi kerja di Cengkareng, Jakarta Barat. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan jumlah sampel penelitian digunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran 5%. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel *cluster sampling* yaitu dimana karakteristik sampel dalam penelitian dikategorikan berdasarkan unit kerja. Adapun total sampel diambil secara proporsional dari masing-masing jenis jabatannya sebanyak 254 responden. Adapun distribusi sampelnya dilakukan secara proporsional, seperti Tabel 5.

Tabel 5. Gambaran Sampel Penelitian

No	Jenis Jabatan	Jumlah Pegawai	Jumlah ampel
1	Dokter	68	25
2	Perawat dan Tenaga Kesehatan	353	130
3	Tenaga Administrasi	269	99
Jumlah		690	254

Sumber: SDM RSUD Cengkareng, 2015

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila 2 atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-

turunkan nilainya). Menurut Leech *et al.* (2005: 59), jika peneliti tidak memiliki pengetahuan sebelumnya tentang variabel mana yang akan menciptakan persamaan regresi terbaik dan memiliki seperangkat prediktor cukup kecil, maka regresi berganda adalah metode terbaik untuk digunakan.

ANALISIS DATA

Deskripsi Responden

Data karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 254 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Cengkareng yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Jenis Jabatan	S2	S1	D3	SLTA	Jumlah
1	Dokter	5	20	-	-	25
2	Perawat dan Tenaga Kesehatan	-	20	110	-	130
3	Tenaga Administrasi Non Medis	-	15	40	44	99
Jumlah		5	55	150	44	254

Sumber: SDM RSUD Cengkareng, 2015

Responden berdasarkan pendidikan terakhir S2 sebanyak lima responden atau 1.97%, pendidikan S1 sebanyak lima puluh lima responden atau 21.65%, pendidikan DIII sebanyak seratus lima puluh responden atau 59.06%, dan pendidikan SLTA sebanyak empat puluh empat responden atau 17.32%.

Tabel 7. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah
1	3 tahun - 8 tahun	154
2	9 tahun - 14 tahun	84
3	> 15 tahun	16
Jumlah		254

Sumber: SDM RSUD Cengkareng, 2015

Responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja 3 sampai 8 tahun mewakili jumlah terbanyak yaitu 154 orang atau 60.63%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD Cengkareng umumnya masih dalam usia produktif. Responden dengan masa kerja 9 sampai 14 tahun sebanyak 84 orang atau 33.07%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 16 orang atau 6.30%.

Pengujian Instrumen Penelitian

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas pada seluruh item pernyataan ketiga variabel ditunjukkan oleh Tabel 8.

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Validitas
Kompetensi (X1) Cronbach' s Alpha = 0.725 (Reliabel)	Q1	0.445	>0,3610	Item soal valid
	Q2	0.642	>0,3610	Item soal valid
	Q3	0.370	>0,3610	Item soal valid
	Q4	0.397	>0,3610	Item soal valid
	Q5	0.627	>0,3610	Item soal valid
	Q6	0.686	>0,3610	Item soal valid
	Q7	0.668	>0,3610	Item soal valid
	Q8	0.682	>0,3610	Item soal valid
	Q9	0.435	>0,3610	Item soal valid
	Q10	0.368	>0,3610	Item soal valid
Budaya Kerja (X2) Cronbach' s Alpha = 0.709 (Reliabel)	Q1	0.707	>0,3610	Item soal valid
	Q2	0.678	>0,3610	Item soal valid
	Q3	0.544	>0,3610	Item soal valid
	Q4	0.434	>0,3610	Item soal valid
	Q5	0.473	>0,3610	Item soal valid
	Q6	0.395	>0,3610	Item soal valid
	Q7	0.624	>0,3610	Item soal valid
	Q8	0.500	>0,3610	Item soal valid
	Q9	0.366	>0,3610	Item soal valid
	Q10	0.496	>0,3610	Item soal valid
Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Validitas
Motivasi (X3) Cronbach' s Alpha = 0.757	Q1	0.739	>0,3610	Item soal valid
	Q2	0.681	>0,3610	Item soal valid

(Reliabel)	Q3	0.434	>0,3610	Item soal valid	
	Q4	0.528	>0,3610	Item soal valid	
	Q5	0.483	>0,3610	Item soal valid	
	Q6	0.555	>0,3610	Item soal valid	
	Q7	0.752	>0,3610	Item soal valid	
	Q8	0.535	>0,3610	Item soal valid	
	Q9	0,377	>0,3610	Item soal valid	
	Q10	0,458	>0,3610	Item soal valid	
	Kinerja Pegawai (Y)	Q1	0.614	>0,3610	Item soal valid
		Q2	0.597	>0,3610	Item soal valid
Cronbach' s Alpha = 0.701 (Reliabel)	Q3	0.443	>0,3610	Item soal valid	
	Q4	0.690	>0,3610	Item soal valid	
	Q5	0.598	>0,3610	Item soal valid	
	Q6	0.539	>0,3610	Item soal valid	
	Q7	0.427	>0,3610	Item soal valid	
	Q8	0.434	>0,3610	Item soal valid	
	Q9	0.399	>0,3610	Item soal valid	
	Q10	0.497	>0,3610	Item soal valid	

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Dari hasil olah data uji statistik validitas di atas terlihat bahwa tidak satupun butir pernyataan dikesampingkan dengan menggunakan r tabel 0,3610 di mana $df=n-k= 30-2 = 28$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha= 0,05$. Dengan demikian seluruh butir pernyataan adalah valid. Karena syarat minimum dianggap memenuhi syarat adalah $r > 0,3610$.

Hasil olah data uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha, menurut Nunnaly dalam Hermawan (2008) mengatakan bahwa bila nilai Alpha $> 0,60$ sehingga dianggap bahwa instrumen penelitian reliable. Dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja mempunyai reliabilitas yang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Asumsi Klasik

Nilai kolmogorov-smirnovnya sebesar 0.151 dengan nilai p-valuenya 0.139 dimana ini lebih besar dari 0.05 yang menandakan bahwa H0 diterima yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 9. Uji Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	254
Kolmogorov-Smirnov Z	0.155
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.139

Sumber : Data olahan SPSS

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan mengidentifikasi bahwa dalam model tidak terdapat Multicollinearity karena nilai VIF tidak melebihi 5.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

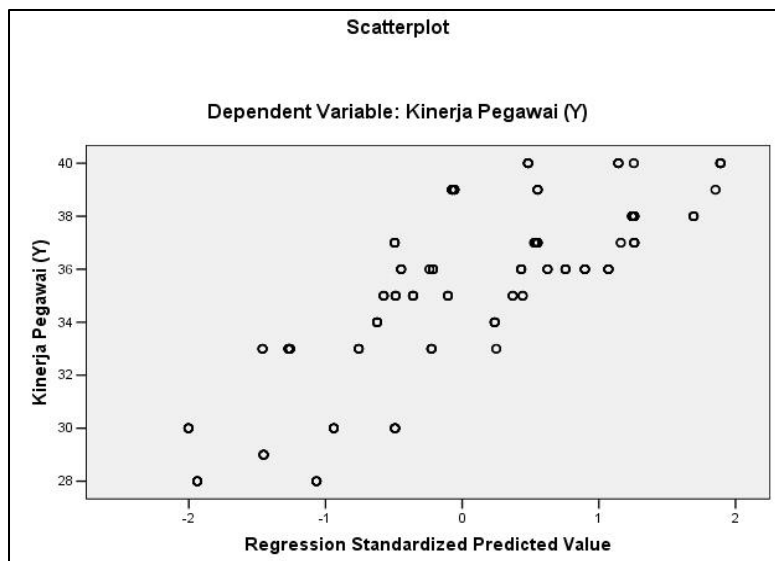
Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0.754	1.325
Budaya Organisasi	0.748	1.337
Motivasi	0.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Dalmy, 2009:33). Uji heteroskedastisitas menghasilkan diagram diatas yang tidak membentuk pola atau terlihat berpencar yang berarti tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS

Uji Ketepatan Model

a) Uji Anova/Pengujian model regresi secara keseluruhan (uji F)

Berdasarkan perhitungan F test diperoleh nilai F hitung sebesar 138.150 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 5\%$. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka dengan kata lain variable independen kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

b) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.624, yang artinya pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 38.9%, dan sisanya 61.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kompetensi diperoleh $t = 13.422$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel budaya organisasi diperoleh $t = 5.986$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel motivasi diperoleh $t = 2.942$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.04 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja diterima.

Tabel 13. Koefisien Regresi Individual

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
---------------------	-----------------------------	---	------

	B	Std. Error		
(Constant)	2.283	1.810	1.261	.208
Kompetensi	.614	.046	13.422	.000
Budaya Organisasi	.240	.040	5.986	.000
Motivasi	.101	.034	2.942	.004

Sumber: Data Olahan SPSS

Uji Korelasi antar Dimensi

Uji korelasi antar dimensi, adalah korelasi setiap dimensi antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada dimensi kompetensi (X_1) dengan dimensi pada kinerja (Y) terdapat korelasi yang tertinggi yaitu antara “kompetensi kognitif” dengan “kualitas kerja” yaitu sebesar 0,594. hal tersebut memiliki arti bahwa kompetensi kognitif pegawai berkaitan dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kualitas kerja dari pegawai tersebut akan terus meningkat seiring dengan tingginya kompetensi pegawai.

Selanjutnya pada dimensi Budaya Organisasi (X_2) dengan dimensi pada kinerja (Y) terdapat korelasi yang tertinggi yaitu antara “hakekat hubungan manusia” dengan “Kuantitas kerja” yaitu sebesar 0,897. hal tersebut memiliki arti bahwa apabila pegawai memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai, dan masyarakat di lingkungan sekitar RSUD Pasar minggu dengan demikian mereka akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berikutnya pada dimensi motivasi (X_3) dengan dimensi pada kinerja (Y) terdapat korelasi yang tertinggi yaitu antara “kebutuhan untuk fisiologi” dengan “Kuantitas kerja” yaitu sebesar 0,821, artinya bahwa kebutuhan untuk fisiologi dalam motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan bagi karyawan. Pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan terpenuhinya sandang, papan, dan pakaian merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi antar Dimensi

Variabel	Dimensi		Variabel Kinerja (Y)					
			Kualitas kerja	Kuantitas kerja	Pengetahuan	Keandalan	Kehadiran	Kerjasama
			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi kognitif	X _{1.1}	0,594	0,397	0,072	0,024	0,444	0,086
	Kompetensi Kecerdasan Emosional	X _{1.2}	0,570	0,458	0,505	0,377	0,190	0,311
	Kompetensi Kecerdasan Sosial	X _{1.3}	0,541	0,454	0,590	0,327	0,315	0,516

Variabel	Dimensi		Variabel Kinerja (Y)					
			Kualitas kerja	Kuantitas kerja	Pengetahuan	Keandalan	Kehadiran	Kerjasama
			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Budaya Organisasi (X ₂)	Terkait dengan lingkungan	X _{2.1}	0,159	0,119	0,061	0,086	0,505	0,342
	Hakekat Kegiatan Manusia	X _{2.2}	0,516	0,444	0,594	0,346	0,458	0,424
	Hakekat Realitas dan kebenaran	X _{2.3}	0,311	0,610	0,397	0,455	0,503	0,435
	Hakekat Waktu	X _{2.4}	0,190	0,004	0,019	0,114	0,118	0,341
	Hakekat Sifat Manusia	X _{2.5}	0,505	0,785	0,598	0,728	0,064	0,126
	Hakekat Hubungan antar Manusia	X _{2.6}	0,397	0,897	0,424	0,473	0,159	0,112
	Homogeneity Vs Diversity	X _{2.7}	0,600	0,813	0,484	0,342	0,099	0,505
Motivasi (X ₃)	Kebutuhan Fisiologis	X _{3.1}	0,821	0,083	0,185	0,276	0,228	0,056
	Kebutuhan Rasa Aman	X _{3.2}	0,810	0,0035	0,517	0,520	0,279	0,183
	Kebutuhan Sosial	X _{3.3}	0,537	0,643	0,584	0,681	0,052	0,083
	Kebutuhan Akan Penghargaan	X _{3.4}	0,015	0,021	0,106	0,198	0,246	0,211
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	X _{3.5}	0,447	0,551	0,320	0,465	0,122	0,023

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H₁ diterima. Artinya apabila variabel kompetensi meningkat maka kinerja pegawai meningkat dan

sebaliknya apabila variabel kompetensi menurun maka kinerja pegawai menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2012) menyatakan bahwa kompetensi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dengan Syahida (2010) bahwa kompetensi pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, modal dan karakteristik sumber daya manusia juga menentukan kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H₂ diterima. Artinya apabila variabel Budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat dan sebaliknya apabila variabel Budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai menurun. Hal ini sebagaimana pendapat Priharyanto (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Agwu (2013) bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai bersama, keyakinan dan norma-norma yang mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa dan berperilaku ditempat kerja. Hal ini mengasumsikan bahwa budaya organisasi yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H₃ diterima. Artinya apabila variabel motivasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat dan sebaliknya apabila variabel motivasi menurun maka kinerja pegawai menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trilaksono (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah, bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai RSUD Cengkareng secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin kurangnya/ rendah kompetensi, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai RSUD Cengkareng secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk budaya organisasi, maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD Cengkareng secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin kurangnya/ rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan adalah, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik perlu menerapkan kompetensi dengan memperhatikan hal-hal seperti, kompetensi kognitif

pegawai berkaitan dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kualitas kerja dari pegawai tersebut akan terus meningkat seiring dengan tingginya kompetensi pegawai, salah satu caranya adalah manajemen RSUD Cengkareng menyediakan anggaran untuk peningkatan kompetensi melalui pendidikan kepada pegawai baik formal, non formal dan pelatihan. Kompetensi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial pegawai berkaitan dengan kemampuan untuk mengenali, memahami, kemampuan diri dan lingkungan kerja dalam menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Dalam hal ini manajemen RSUD Cengkareng harus jeli dalam penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja dan kualitas sesuai kompetensi yang dimiliki.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik perlu menerapkan Budaya organisasi yang dimiliki oleh RSUD Cengkareng yaitu Integritas, Loyalitas, Efektifitas, Unjuk Kerja Tinggi dan Kemitraan, dapat tertanam dalam diri setiap pegawai dan dilaksanakan dengan baik apabila manajemen RSUD Cengkareng dalam hal ini mampu memberikan contoh sikap dan perilaku sesuai dengan tata nilai tersebut, dengan harapan terjadi peningkatan hubungan pegawai dengan atasan, dengan rekan kerja dan dengan masyarakat di lingkungan sekitar RSUD Pasar minggu dengan demikian akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik perlu menerapkan Motivasi dengan memperhatikan kebutuhan dasar pegawai sebagai suatu dorongan yang timbul pada diri pegawai untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Dalam hal ini agar manajemen RSUD Cengkareng menyediakan anggaran untuk peningkatan motivasi melalui tunjangan pendidikan, tunjangan kesejahteraan, THR, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan, adanya kepedulian dengan lingkungan organisasi, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, T.O. 2010. Principal's leadership styles and teachers' job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 2(6), 83-91.
- Akanbi, P.A. 2011. *Influence of extrinsic and intrinsic motivation on employees' performance*. Dissertation. Ladoke Akintola University of Technology, Ogbomoso, Nigeria.
- Aluko, M.A.O. 2008. The impact of culture in organizational performance in selected textile firms in Nigeria. *Nordic journal of african studies*, 12(2), 164-179.
- Anggraeni, N. 2010. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2), 46-62.
- Arijanto, A. & Taufik, M. 2017. Analysis of Effect of Organizational Culture and Organization Commitment to Performance of PT Aisan Nasmoco Industry Employees. *European Journal of Business and Management*, 9(3), 111-117.
- Arep & Tanjung, H. 2008. *Manajemen motivasi*. Jakarta : PT Grasindo.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

- Azar, M. & Shafighi, A.A. 2013. The effect of work motivation on employees' job performance (case study : employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International journal of academic research in business and social sciences*, 3(9), 432-445.
- Baihaqi, M. F. 2010. *Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Basuki, A. 2009. *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Belonio, R. J. 2012. The effect of compensation on employee satisfaction and performance of bank employees in Bangkok. *AU-GSB e-journal*, 5(2), 111-116.
- Boyatzis, R. E., 2008, *The Competent Manager, A Model For Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York.
- Brahmasari, I.A. 2006. *Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers Jawa Pos*. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Darwito. 2008. *Analisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dessler, G. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Fardiansyah, S. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada Lembaga Sandi Negara)*. Tesis. Universitas Mercu Buana. Jakarta.
- Guntur, E.V. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Personil Bidang Humas Polda Riau*. Tesis. Universitas Islam Bandung. Bandung
- Goleman, D. 2008. *Kepemimpinan yang mendatangkan hasil*. Yogyakarta : Amara Books.
- Hakim, A. 2006. Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*, 2(2), 165-180.
- Handayani, A. 2012. *Peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Handoko, T.H. 2006. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, M. S. P. 2006. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, F. 2009. Motivasi pekerja pada proyek konstruksi di Kota Bandung. *Jurnal Media Teknik Sipil*, 9 (1), 57-70.
- Imrani, Z.R. 2012. *Hubungan kompetensi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga.
- Jeffrey, I. & Ruliyanto. 2017. The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Busines and Management Invention*, 6 (7), 77-86.
- Kusumastuti, Dyah. 2009, *Implementasi SDM Berbasis Kompetensi-Pengukuran Kebutuhan Kompetensi Jabatan*, Lembaga Manajemen Pemerintahan Daerah, Bandung.

- Kusumastuti, Dyah. 2010, *Implementasi SDM Berbasis Kompetensi-Pengukuran Kebutuhan Kompetensi Jabatan*, Lembaga Manajemen Pemerintahan Daerah, Bandung.
- Lako, A. 2006. *Kepemimpinan dan kinerja organisasi : Isu teori dan solusi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Le Boterf, G. 2010, *Compétence et Navigation Professionnelle*, Editions d'Organisation, Paris
- Leech, L. Nancy, Karen C. Barrett, dan George A. Morgan. 2013. *SPSS For Intermediate Statistics; Use and Interpretation*, Second Edition. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. London.
- Lubis, K.A. 2008. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ma'rifah, D. 2008. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Airlangga*.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Toha. 2008. *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2008. *Manajemen kepegawaian*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Moeljono, D. 2008. *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Obiwuru, T.C., Okwu, A.T., Akpa, V.O., & Nwankwere, I.A. 2011. Effects of leadership style on organizational performance : a survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria. *Australian journal of business and management research*, 1(7), 100-111.
- Ogbonna, E. & Harris, L.C. 2010. Leadership style, organizational culture and performance : empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.
- Pabundu, T. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Panggabean, M.S. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. 2012. *Metode penelitian administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pratiwi, R. 2012. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*. Skripsi. Universitas Hasanudin.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Prihayanto, S. 2012. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Putri, F. A., 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Purwanto, N. 2006. *Psikologi pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Putra, G.P.U. & Subudi, M. 2013. *Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*. Tesis. Universitas Udayana. Bali.
- Rivai, V. & Basri, A.F.M. 2012. *Performance appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V. 2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori dan praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori dan praktek*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2010. *Organizational behavior*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A. W., & Yaakob, N. H. M. 2011. The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(4), 147-154.
- Shafie, B., Baghersalimi, S., & Barghi, V. 2013. The relationship between leadership style and employee performance. *Singaporean journal of business economics, and management studies*, 2(5), 21-29.
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. 2013. Impact of organizational culture on employees job performance : an empirical study of software houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 56-64.
- Siagian, S. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinaga, P.N. 2010. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sinnott, George C. et.al, 2002, *Competencies, Report of the Competencies Workgroup*, September 2002, The Department of Civil Service and Governor's Office of Employee Relations, US.
- Siswandi. 2013. *Pengaruh kompetensi, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Siwesdi, I. M. 2012. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Skripsi. Universitas Widyatama.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, 2006, *Competence Work: Model for Superior Performance*, John Wiley and Sons. Inc
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian bisnis*. CV.Afabeta. Bandung.
- Suharso, P. 2007. *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis: Pendekatan filosofi & praktis*. Pusat Pengkajian Kebijakan Teknologi Pengembangan wilayah, Jakarta.
- Tampubolon, S.P. 2006. *Manajemen operasional*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Thoyib, A. 2008. Hubungan kepemimpinan, budaya, strategi, dan kinerja : Pendekatan konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 60-73.
- Trilaksono, B.P. 2013. *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Cipaganti Group*. Skripsi. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Umar, H. 2010. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Usmara A., 2012, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Amara Books, Yogyakarta.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, J. 2010. *Membangun birokrasi berbasis kinerja*. Malang : Bayumedia Publishing.