JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 2 (2022) Februari
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tallo di Kota Makassar

Nuur Alyzyah Putri Zainal A Takko[1], Basri Modding[2], Zainuddin Rahman[3]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia. Email: alyzyahputri@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email Korespondensi: alyzyahputri@gmail.com

Abstrak
Kinerja pegawai merupakan hal utama dalam pelaksanaan proses pencapaian tujuan suatu organisasi perusahaan. Kinerja pegawai suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar dengan total sampel sebanyak 61 pegawai. Metode penarikan sampel dalam peneltian ini menggunakan metode sensus. Data yang digunakan dalam peelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknil analisis adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Sebagai aparatur Pemerintahan maka kita selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi. Memasuki era milenial baru pada era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari biasa-biasa saja (tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (modern).

Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Dalam hal ini masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang baik, baik itu formal maupun non formal. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus- menerus melakukan penyesuaian. Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya

manusia menunjukan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, stategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksankan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujutkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil pegawai tersebut benar- benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Gagasannya adalah bahwa jika karyawan melakukan tugas dengan baik, mereka akan dipuji. Hal ini adalah bentuk motivasi, dan bentuk terbaik dari pujian adalah memberi penghargaan kepada mereka langsung dengan poin partisipasi, dan membuat poin partisipasi merupakan bagian penting dari proses motivasi. Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut. Beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Harris dan Mossholder (1996), Brahmasari (2004) dan Mahal (2009) menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Harris dan Mossholder (1996) mengemukakan bahwa, motivasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selanjutnya Mahal (2009) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi ditemukan sebagai penentu yang sangat penting untuk meningkatkan tingkat motivasi antara karyawan. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sebagai hasilnya, hal itu mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diciptakan oleh pemimpin akan mempengaruhi aplikasi strategis dan kinerja karyawan. Karyawan harus diberikan kesempatan terlibat dalam organisasi. Jika dia berpartisipasi dalam fungsi organisasi, ia akan merasa dirinya sebagai bagian organisasi. Dalam hal kepuasan kerja menurut locke (dalam As'ad, 2009: 105), bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, needs, atau values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. As'ad (2011:10-13) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat di simpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing- masing individu.Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan dan

sebaliknya. Apabila yang diperoleh lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetap merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadappekerjaan. Sementara itu menurut Heidjrachman dan Husnan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai yakni :gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengaraha dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2010: 194). Kualifikasi sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan organisasi melakukan penilaian terhadap kompetensi para karyawan di semua lini. Mengembangkan kompetensi dan ketetapan dalam memposisikan karyawan pada suatu jenjang struktur melalui suatu sistem analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis kompetensi sumber daya manusia yang akurat. Hal ini dapat diwujudkan dengan pendekatan konsep manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan organisasi terutama tuntutan kondisi eksternal yang semakin cepat berubah dan diwarnai oleh ketidakpastian. Selanjutnya tingkat absensi pegawai pada Kantor Camat Tallo dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Absensi Kantor Camat Tallo Makassar Tahun 2021

Tahun	Jumlah pegawai (orang)		Absensi tidak hadir rata-rata/tahun		Lambat masuk rata- rata/tahun	Cepat pulang rata- rata/tahun		Pekerjaan yang bisa ditangani
2017	64	2	3,12	3	4,68	3	4,68	85%
2018	65	3	4,61	4	6,15	4	6,15	82%
2019	66	4	6,06	7	10,60	5	7,57	79%
2020	67	5	7,46	5	7,46	5	7,46	85%
2021	68	6	8,82	6	8,82	6	8,82	83%

Dari tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai masih berfluktuasi, seperti terlihat pada tahun 2017 total pegawai yang tidak hadir adalah 2 orang atau 3,12%, lambat masuk 3 orang atau 4,68%, cepat pulang 3 orang atau 4,68% dan pekerjaan yang bisa di selesaikan sebesar 85 % dari seluruh pekerjaan yang ada di Kantor Camat Tallo Makassar. Akan tetapi pada tahun 2018 terjadi penurunan jumlah pegawai yang tidak hadir dengan total 3 orang atau 4,61%, lambat hadir 4 orang atau 6,15% cepat pulang 4 orang atau 6,15% dan berarti bahwa semakin menurun pegawai yang tidak disiplin sehingga kinerja Kantor Camat Tallo pun menurun sebesar 82%. Tahun 2019 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir menjadi 4 orang atau 6,06%, lambat hadir 7 orang atau 10,60%, cepat pulang 5 orang atau 7,57%, dan pekerjaan yang bisa diselesaikan naik menjadi 79% dari pekerjaan yang ada. Sedangkan tahun 2020 pegawai yang tidak hadir 5 orang atau 7,46%, lambat hadir 5 orang atau 7,46%, cepat pulang 5 orang 7,46%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 85% dari pekerjaan yang ada. Pada tahun 2021pegawai yang tidak hadir berjumlah 6 orang atau 8,82%, lambat masuk 6 orang atau 8,82%, cepat pulang 6 orang atau 8,82%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 83% dari total pekerjaan yang ada di Kantor Camat Tallo. Sistem absensi di Kantor Camat Tallo masih menggunakan sistem manual sehingga dapat diasumsikan untuk dimanipulasi atau ditanda tangani oleh rekan kerja. Menurut Muchtar (2016) The Influence Of Motivation And Work Envionment On The Performance Of Employees. Sinergi, Volume 6, number 2 september 2016, motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Unversitas PGRI Ronggolawe Tuban. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang berbeda menurut Elina Ulfa & Susatyo Yuwono (2015) melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan motivasi dengan judul "Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) APJ Surakarta". Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 60 karyawan dan menggunakan SPSS 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Surakarta. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo di Kota Makassar?. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo di Kota Makassar?. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo di Kota Makassar?.

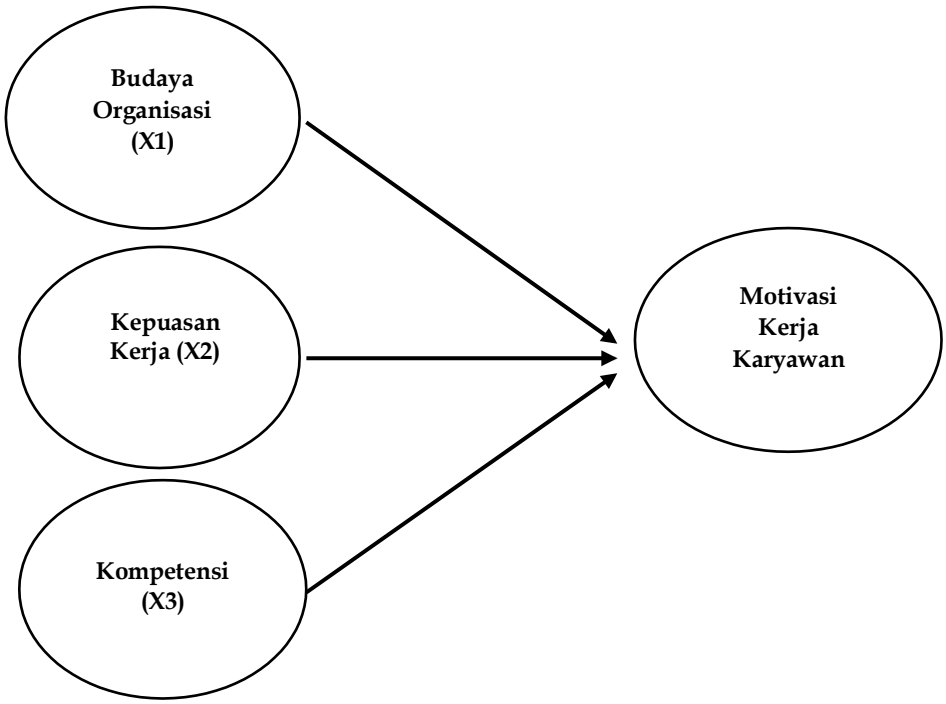
2. Tinjauan Pustaka

Aset organisasi yang paling penting dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut. Seorang karyawan yang merupakan asset utama dari sebuah organisasi dituntut untuk mempunyai motivasi kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugasnya, sehingga tujuan utama organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahaan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian Menurut (Juliningrum & Sudiro, 2013) Budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK U.. (Juliningrum & Sudiro, 2013) Budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Rotasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sebagai hasilnya, hal itu mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diciptakan oleh pemimpin akan mempengaruhi motivasi pegawai. Pegawai harus diberikan kesempatan terlibat dalam organisasi. Jika dia berpartisipasi dalam fungsi organisasi, ia akan merasa dirinya sebagai bagian organisasi. Selain budaya organisasi, motivasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Untuk mengetahui motivasi pegawai rendah atau meningkat dapat di lihat pada kepuasan kerja para pegawai. Apabila tingkat motivasi kerja pegawai rendah maka kepuasan kinerja pegawai tidak maksimal, maka sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja pegawai tinggi maka para pegawai bekerja secara maksimal. Dengan begitu masih ada para pegawai yang menerima imbalan terlebih dahulu agar dapat bekerja, seharusnya sebagai pegawai yang melayani masyarakat seharusnya tidak seharusnya menerima imbalan misalnya berupa uang atau makanan dari masyarakat yang ingin mengurus berkas agar lebih cepat pengurusannya, karna sudah menjadi tanggung jawab untuk melayani publik dan menerima pendapatan setiap bulannya. Itu semua tergantung pada pemimpin pada suatu organisasi, apabila pemimpin dalam organisasi mengawasi atau mempertegas peraturan yang dapat menguntungkan secara sepihak agar ditindak lebih lanjut agar tidak terjadi seperti hal-hal yang kurang baik tersebut. Hasil penelitian dapat di lihat menurut (Diputra, 2014) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali. Menurut (AkAdely, 2018) Kepuasan kerja pada Bank BJB cabang Ciamis cenderung tinggi demikian juga motivasi kerja karyawan cenderung tinggi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tallo dapat mendukung motivasi pegawai agar lebih m/emperhatikan kinerja dalam melayani publik. Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kantor Camat Tallo adalah Kompetensi. Dengan adanya kompetensi para pegawai dapat mempermudah pengamatan seorang pemimpin organisasi dengan hanya melihat output pegawai. Dengan kompetensi ini dapat dilihat dengan kualitas dalam melayani publik. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Kompetensi sendiri erat hubungannya dengan motivasi kerja karyawan, dimana Newstorm dan Davis (2002:15) dalam teorinya mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan (kompetensi) dan motivasi. Kemampuan ini dibentuk oleh interaksi antara pengetahuan (knowledge), dan keahlian *(skills)*, sedang motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap *(attitude)* dengan situasi *(situation)*.

Motivasi kerja para pegawai terutama di Kantor Camat Tallo yang tugasnya melayani masyarakat sangat di perlukan agar dapat mempermudah masalah yang tejadi di masyarakat sekitar. Seperti yang di ketahui arti dari motivasi itu adalah dasar bagi seseorang untuk memasuki organisasi agar dapat

memenuhi kebutuhannya untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu Menurut Martoyo (2000: 154) dalam (Hendra, Hayes, Irwansyah, 2016) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Menurut Kadarisman (2013:275) dalam (Aldi & Susanti, 2019) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Apabila telah sesuai dengan keinginan pegawai, tentunya akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Motivasi menentukan kemajuan setiap organisasi, apa pun jenis organisasi itu. Motivasi terbentuk dari filosofi dan nilai-nilai organisasi yang dianut oleh sumber daya manusia dalam organisasi, tetapi peran manajemen puncak sangat besar dalam pembentukan motivasi (Jyothibabu et al., 2010). Untuk menjalankan expectancy Theory seorang atasan atau bahkan sebuah perusahaan juga dinilai harus berhati-hati dalam prakteknya, karena jika ekspektasi atau harapan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang diekspektasikan di awal, dikhawatirkan akan menjadi boomerang bagi perusahaan itu sendiri dan bahkan dalam kasus terburuknya, perusahaan tersebut akan kehilangan aset berharganya yaitu sumber daya manusia yang kompeten. Motivasi adalah dasar bagi seseorang untuk memasuki organisasi untuk memenuhi kebutuhannya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi. Ada pun beberapa faktor yang menjadi pengukuran pegawai mempunyai motivasi rendah atau tinggi saat bekerja adalah budaya organisasi. Untuk lebih jelasnya keterkaitan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikemukakan kedalam gambar kerangka pikir yang dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan alur kerangka konseptual diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan Kantor Camat Tallo Kota Makassar.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan Kantor Camat Tallo Kota Makassar

4. Metode Penelitian

4.1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu: menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai kantor Camat Tallo Kota Makassar. Penelitian ini telah dilakukan di Kantor Camat Tallo Kota Makassar waktu penelitian 2 bulan yaitu bulan November s/d Desember 2021/2022. Alasan memilih tempat penelitian di kantor tersebut dikarenakan kantor yang bergerak di bidang pemerintahan dan adanya keterbukaan oleh pihak instansi dalam memberikan ruang dan waktu dalam proses penelitian. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sensus yang di mana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi. Jadi jumlah sampel sebanyak 61 orang.

4.2. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Model analisis linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik baik itu multikolineritas, Autokorelasi, dan heteroskesdastisitas.

a) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel dependen dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Cara untuk mengetahui normalitas data adalah dengan uji Kolmogorov Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah Jika nilai sig >0,05 maka distribusi data normal Jika nilai sig < 0,05 maka distribusi data tidak normal.
b) Uji Multi kolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi variabel independen di antara satu sama lainnya. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF) nilai tolerance yang besarnya > 0,1 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.
c) Uji Heteroskedastisitas. bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.Pada uji Glejser, nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. Jika nilai Sig. > 0,05 maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejela heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja
X1 : Motivasi kerja
X2 : Kepuasan Kerja
X3 : Kompetensi
α : Konstanta
βx : Koefisien regresi
e : Error

3. Uji Hipótesis

   a. Uji Statistik-f. Uji statistik-f (uji simultan) digunakan untuk mengkur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji f dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikasi f pada output uji ANOVA. Jika nilai f hitung > f tabel dan nilai signifikansi f < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
   b. Uji statistik t. Uji ststistik t (uji parsial) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
   c. Uji Koefisien Korelasi. Koefisien Korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan atau keeratan suatu hubungan antarvariabel.
   d. Uji Koefisien Determinasi
   e. Koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan varabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1.

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden adalah gambaran dari keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 61 responden, dan dianggap respresentative dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan. Data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan personal mastery terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja, yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Data responden ini diperoleh dari data primer yang dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kedewasaan seseorang dapat dilihat dari usia seseorang yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab seseorang dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh tingkat usia yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karekteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentasi
1.	20-30	19	31.1
2.	31-40	31	50.8
3.	41-50	9	14.8
4.	>51tahun	2	3.3
5.	Total	61	100.0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh respoden usia 31-40 tahun yang berjumlah 31 orang atau 50.8 persen. Sedangkan jumlah responden yang berusia >51 tahun merupakan yang paling sedikit dengan jumlah 2 orang atau 3.3 persen. Adapun responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 14.8 persen, usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang atau 31.1 persen.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki masing-masing Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sangat bervariasi mulai pada jenjang terendah yaitu sekolah menengah atas (SMA) hingga jenjang pendidikan tertinggi yaitu strata dua (S-2). Untuk mengetahui besaran jumlah dan persentase frekuensi dalam penyebaran jenjang pendidikan atau tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 orang pada tahun 2021, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karekteristik Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SD	8	13.1
2.	SMA	7	11.5
3.	D.III	12	19.7
4.	S1	32	52.5
5.	S2	2	3.3
6.	Total	61	100.0

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan S1 yang berjumlah 32 orang atau 52.5 persen. Responden dengan pendidikan D.III berjumlah 12 atau 19.7 persen, responden dengan pendidikan SD berjumlah 8 orang atau 13.1 persen, responden dengan Pendidikan SMA berjumlah 7 orang atau 11.5 persen dan responden dengan Pendidikan S2 berjumlah 2 orang atau 3.3 persen.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh jenis kelamin dari 61 responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	42	68.9
2.	Perempuan	19	31.1
Jumlah		61	100.0

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 7 diatas, dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 42 orang atau 68.9 persen sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang atau 31.1 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penlitian ini responden laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh masa kerja dari 61 responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. Karekteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Frekuensi	Persentasi
1.	0-5 tahun	26	42.6
2.	6-10 tahun	30	49.2
3.	11-15 tahun	5	8.2
4.	Total	61	100.0

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yang menempati proporsi tertinggi berada pada masa kerja 6-10 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 49.2%. Dari data tersebut

dapat dikatakan bahwa masa kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai sehingga diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sedangkan personil baru masih perlu meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan dan pengembangan yang dapat menunjang penyelesaian tugas dengan baik.

5.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian Instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 95 responden diperoleh bahwa hasil instrument penelitian yang dipergunakan adalah valid koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6. Adapun hasil analisis uji Validitas dan uji reliabilitas akan diuraikan berikut ini.

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika r hitung > r tabel (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) (Sugiyono, 2017). Adapun hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan variable dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Instrumen Penelitian	Item	Pearson Correlation	r tabel	Sig.	Kriteria
Budaya Organisasi X1	X1.1	0.827	0.248	0.000	Valid
	X1.2	0.806	0.248	0.000	
	X1.3	0.907	0.248	0.000	
	X1.4	0.831	0.248	0.000	
Kepuasan Kerja X2	X2.1	0.778	0.248	0.000	Valid
	X2.2	0.829	0.248	0.000	
	X2.3	0.823	0.248	0.000	
	X2.4	0.861	0.248	0.000	
	X2.5	0.491	0.248	0.000	
Kompetensi X3	X3.1	0.884	0.248	0.000	Valid
	X3.2	0.898	0.248	0.000	
	X3.3	0.802	0.248	0.000	
Motivasi Y	Y.1	0.737	0.248	0.000	Valid
	Y.2	0.709	0.248	0.000	
	Y.3	0.829	0.248	0.000	
	Y.4	0.667	0.248	0.000	

Berdasarkan perhitungan rtabel dalam dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 5% yaitu rtabel = N (jumlah responden) dalam tabel distribusi rtabel mendapatkan hasil 0.248.

Jika rhitung > rtabel = valid
Jika rhitung < rtabel = tidak valid

Hasil uji validitas pada tabel 5 untuk seluruh variabel X budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi) dan variable Y (kinerja pegawaimotivasi) dinyatakan valid untuk semua item pernyataan karena rhitung yang dihasilkan lebih besar dari rtabel.

b) Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian in dikatakan relabel atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha > 0,600.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian

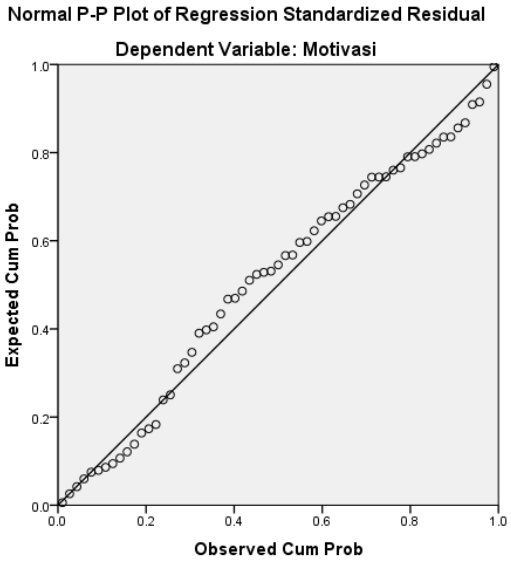
Instrumen Penelitian	Item	Cronbach Alpha	Kriteria
Budaya Organisasi X1	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4	0.900	Reliabel
Kepuasa Kerja X2	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5	0.824	Reliabel
Kompetensi X3	X3.1 X3.2 X3.3	0.829	Reliabel
Motivasi Y	Y.1 Y.2 Y.3 Y.4	0.700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel self awareness (kesadaran diri) diperoleh nilai Cronbach Alpha 0.900 lebih besar dari 0.600 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel budaya organisasi pegawai Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel openness (keterbukaan) diperoleh nilai Cronbach Alpha 0.824 lebih besar dari 0.600 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kompetensi diperoleh nilai Cronbach Alpha 0.829 lebih besar dari 0.600 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitan yang digunakan dalam fungi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel kompetensi pegawai Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel motivasi diperoleh nilai Cronbach Alpha 0.700 lebih besar dari 0.600 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitan yang digunakan dalam fungi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel motivasi pegawai kantor Camat Tallo Di Kota Makassar.

c) Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya

dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal Probability Plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas. Multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif karena dapat membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi dikatakan baik jika suatu regresi tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Selanjutnya keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF < 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya > 0,1 maka tidak terjadi multikolienaritas.

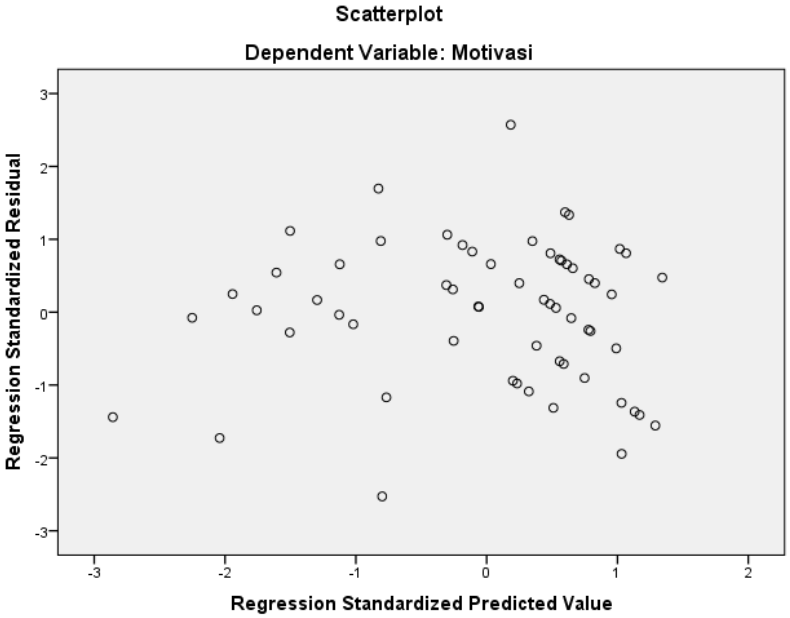
Tabel 7. Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistik	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.538	1.858
Kepuasan Kerja	0.428	2.339
Kompetensi	0.526	1.901

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi memiliki nilai VIF yang lebih kecil 10 dan nilai toleransinya lebih besar 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dalam penelitian in tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian in dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Suatu model regresi yang baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan

antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedastisitas aka muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dalam hal in uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol secara acak. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas, dimana penelitian ini tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

Tabel 8. Acuan Pengambilan Durbin Watson Autokorelasi

Kesimpulan	Daerah Pengujian
Terdapat autokorelasi positif	D<DL
Tidak dapat disimpulkan	DL<D< DU
Tidak terdapat autokorelasi	Du<D<4-DU
Tidak dapat disimpulkan	4-Du<D<4- DL
Terdapat autokorelasi negatif	4-DL<D

Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.778[a]	.605	.584	.35796	.605	29.127	3	57	.000	2.072
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja										
b. Dependent Variable: Motivasi										

Dari hasil pengujian auto korelasi diperoleh nilai Durbin Watson 2.072, dan untuk nilai DL=1.449 dan DU=1.728 dari tabel distribusi Durbin Watson, oleh karena

Du<D<4-DU
= 1.728<2.072<4-1.728 = 2.275
= 1.728<2.072<2.275

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tersebut tidak mengandung autokorelasi.

5.3 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisiitas dan uji Autokorelasi menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial menggunakan Uji-t untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

a) Pengujian secara Simultan (Uji-F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Pengujian Secara Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.196	3	3.732	29.127	.000[b]
	Residual	7.304	57	.128		
	Total	18.500	60			
a. Dependent Variable: Motivasi						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja						

Data pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 29.127, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (a = 0,05) akan diperoleh angka 29.127. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 29.127 > 2.77 yang berarti, variable bebas berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal in dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. Dapat diketahui melalui koefisien determinant (R2). Adapun perolehan nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778[a]	.605	.584	.35796
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Motivasi				

Berdasarkan hasil uji determinasi table 11, maka dapat djelaskan batwa besarnya koefisien determinasi (R2) adalan 0.605. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo

Di Kota Makassar hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar sebesar 60.5 % sedangkan sisanya sebesar 39.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-T)

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau Standardized Coefficient.

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.423	.397		1.065	.291
	Budaya Organisasi	.195	.095	.233	2.058	.044
	Kepuasan Kerja	.642	.142	.576	4.524	.000
	Kompetensi	.036	.109	.038	.334	.740

Berdasarkan table 11 di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Nilai signifikansi t untuk variable budaya organisasi yaitu 0,044 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,058 lebih besar dari t table yaitu 2,004.
2) Nilai signifikansi t untuk variable kepuasan kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,524 lebih besar dari t table yaitu 2,004.
3) Nilai signifikansi t untuk variable kompetensi yaitu 0,740 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,334 lebih kecil dari t table yaitu 2,004.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:
H0 : tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat
Ha : ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat
Ketentuan penarikan kesimpulan yaitu:

Jika nilai Sig. table lebih kecil daripada taraf signifikansi α yaitu 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tablel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Sementara jika nilai Sig. table lebih besar daripada nilai α yaitu 0,05, dan nilai t hitung lebig kecil dari t table, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat. Berdasarkan hasil yang diperoelh di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap moivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar
2) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawa Kantor Camat Tallo Kota Makassar
3) Variabel Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

Tabe 11 diatas juga menunjukkan arah hubungan dari masing-masing variable terhadap variable terikat berdasarkan persamaan regresi yang tercipta yaitu sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 0.423 + 0.195X1+ 0.642X2 + 0.036X3 + e}$$

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui Program computer menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas, yaitu: budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar yang dapat ditunjukkan melalui nilai F hitung = 29.127 dan Probability (sig) = 0,000 ‹ 0,05. Sedang kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variable independen relatif besar bepengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R2) = 0.605 atau 60.5% dan masih terdapat 39.5% motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam ketiga variabel penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yakni budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar dengan Koefisien regresi Secara parsial melalui standardized Coeffsients (Beta) atau sering disebut sebagai sumbangan parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) B0 = diperoleh dari nilai 0.423 yang menyatakan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar meningkat jika variable : budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompetensi (X3) dalam posisi konstan.
2) β1 = 0.195 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar dalam melakukan aktivitas sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar.
3) β2 = 0.642 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, dapat meningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar dalam melakukan kegiatannya pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar. Variabel ini dominan berpengaruh pada kinerja pegawai karena memiliki koefisien Beta Standardized terbesar.
4) β3 = 0.057 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar memiliki arah hubungan yang positif. Namun, dalam penelitian ini koefisien kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap variable motivasi pegawai pada Kantor Camat Tallo.

Oleh karena hasil analisis sesuai Tabel Anova terlampir, nilai probabilita P=0,000 adalah lebih kecil dari 0.05, maka secara serentak variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar (Y). Selanjutnya, analisis parsial dengan SPSS 21 memperlihatkan hasil bahwa koofisien dari kepuasan kerja X2 yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar (Y).

6. PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variable bebas yakni, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Selain temuan pengaruh secara serentak atau simultan ketiga variable independen, secara parsial variable bebas juga perlu dibahas pengaruhnya terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi pegawai pada kantor Camat Tallo di Kota Makassar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Budaya organisasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi tiap organisasi maupun perusahaan tentunya berbeda-beda sebab merupakan suatu system nilai atau kepercayaan yang dianut Bersama dalam organisasi dan menjadi rujukan bagi seluruh sumber daya manusia didalamnya dalam bertindak dan beraktifitas. Adanya budaya organisasi juga menjadi ciri khas yang membedakan antara

satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar berada pada kategori baik dan dibangun secara positif dalam menunjang motivasi kerja para pegawai. Hasil yang diperoleh ini didasarkan pada indikator penelitian dan pengamatan dilapangan yang juga tercermin dalam system kerja, sikap dan perilaku kerja pegawai kantor Camat Tallo diantaranya mampu berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru, memiliki kemampuan dalam menetapkan target yang akan dicapai dan menilai hasil atas kerja yang telah dilaksanakan, system kerja yang berorientasi pada semua kepentingan pegawai dan mendukung peningkatan prestasi pegawai, serta ketelitian kerja pegawai dan keakuratan hasil kerja pegawai yang baik. Kantor camat Tallo sebagai salah satu organisasi pemerintahan telah mengupayakan budaya kerja yang berorientasi pada perwujudan pemerintahan yang baik (good govermance) dan pemerintahan yang bersih (clean govermance). Dalam upaya mendukung peningkatan motivasi dan kualitas kerja pegawai, pimpinan kantor camat Tallo menerapkan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, diantaranya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, pemberian pelayanan kepada masyarakat yang cepat dan transparan, pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar serta adanya apresiasi dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Budaya organisasi seperti ini juga menjadi cara bagi pemimpin organisasi dalam memberikan serta membangun motivasi yang poisitif bagi para pegawainya. Selain itu, budaya organisasi atau lingkungan kerja akan membentuk Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutoro (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Selaras dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakuka oleh Mukrodi dan Wahyudi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor-kantor Kementrian Agama se-Provinsi Banten. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hormati (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rotasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD SeleBe Solu Kota Sorang. Dalam kehidupan sehari-hari tiap individu tidak akan terlepas dari lingkungannya termasuk lingkungan kerja. Kepribadian seseorang akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat tinggal ataupun lingkungan kerja. Olehnya itu agar terbentuk sikap dan perilaku yang positif harus didukung oleh budaya organisasi yang positif pula yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam bertindak. Hal ini telah diterapkan dalam budaya organisasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka motivasi kerjanya juga akan meningkat. Pada dasamya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap pegawai di kantor Camat Tallo memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing- masing pegawai. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan pegawai yang dapat terpenuhi atau sesuai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Tingkat kepuasan pegawai Kantor Camat Tallo berada pada kategori tinggi, aspek-aspek pendukung produktivitas kinerja pegawai mampu diterapkan dengan baik. Seperti sistem Upah yang telah diatur secara jelas bagi pegawai negeri maupun non pegawai negeri, adanya pemberian Promosi, Supervisi, dan rewards bagi pegawai teladan atau berprestasi, serta terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif baik secara horizontal antar pegawai bawahan maupun komunikasi secara vertical antara pimpinan dan bawahan. Kondisi yang ada mampu mendukung terciptanya kepuasan kerja yang baik dalam diri pegawai Kantor Camat Tallo kepuasan sehingga pegawai yang lebih puas dapat lebih produktif dan profitable dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2013:67) dan Saydam dalam Kadarisman (2012:296) yang mengungkapkan bahwa situasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian yang mendukung hasil yang diperoleh ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Afifah dan Musadieq (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. Lebih lanjut lagi, penelitian yang dilakukan oleh Heryanto, Riadi, & Robiansyah, (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Gunung Gajah Abadi. Sementara hasil yang sama juga diperoleh Diputra dan Riana (2014), hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hard Rock Hotel Bali.

c) Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tallo Di Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa Variabel kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Hasil penelitian yang diperoleh ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai kantor Camat Tallo tidak mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan. Kompetensi dalam penelitian ini diukur dari indicator karakter pribadi, pengetahuan, dan keterampilan. Upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Camat Tallo tidak terikat pada factor karakter, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki karakter, keterampilan dan pengetahuan yang berbeda. Motivasi kerja pegawai pada kantor camat Tallo Kota Makassar cenderung terbentuk dari adanya suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang terjalin, bentuk komunikasi, peraturan serta kebijakan yang diterapkan pimpinan. Pemberian punishment bagi pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas serta adanya pemberian penghargaan bagi pegawai menjadi penyemangat kerja dilingkungan kantor camat tallo kota makassar. Kritik yang diperoleh pegawai baik dari masyarakat maupun sesame pegawai juga menjadi hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo. Motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi pegawai tetapi tidak signifikan dalam penelitian ini juga disebabkan oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai terhadap bidang dan tugas masing-masing sudah jelas sejak awal mereka bekerja, sehingga tidak mendatangkan pujian ataupun penghargaan dari atasan maupun sesama rekan kerja. Selain itu beberapa pegawai khususnya pegawai kontrak juga memiliki bidang pengetahuan atau latar belakang Pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, sehingga pegawai tidak termotivasi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik, dan lebih memilih menyelesaikan tugas sewajarnya saja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amelia, dkk. (2020), penelitian ini menggunakan variable kompetensi melalui motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana dalam temuannya melalui analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai. Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Kurnia (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi tetapi tidak signifikan. Lebih lanjut lagi penelitian Heliani, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap motivasi.

7. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Adapun saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah mengkaji pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan Kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar adalah sebagai berikut: Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga diharapkan pada peneliti-peneliti selanjutnya dapat mengembangkan kajian penelitian ini pada aspek lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Hasil penelitian yang diperoleh hendaknya bisa menjadi bahan kajian dan pertimbangan bagi pemangku kepentingan dilingkup Kantor Camat Tallo khususunya dan Pemerintah Kota Makassar pada umumnya dalam

merumuskan kebijakan ataupun Tindakan dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai. Bagi peneliti, peneltian ini dapat menjadi dasar dan rujukan dalam memperhatikan faktor-faktor lain yang belum dikaji dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yang kajiannya dapat dikembangkan ke responden dari perusahaan atau organsasi lainnya, sehingga penelitian ini dapat berkontribusi dalam khasanah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen.

Daftar Pustaka

Afifah, T., dan Musadieq, A.M. 2017. Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 47, No.1, Hal 121-129.

AkAdely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank Bjb Cabang Ciamis. Journal of Management Review, 2(1), 106. https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.913

Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn

Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn. Alfabeta, Bandung.

Amelia, D., Isyandi, B., dan Giarnasih, Raden L. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 02, No. 03. Hal 1 – 16

Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 40-56.

Armstrong, M. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Kompetindo.

As'ad, Moh, 2003, Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia,Liberty: Jakarta.

Astuti, Puji, dan Kurnia, Marlina. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Business and Economics Confrence in Utilization of Modern Technology. The 3rd FEBENEFECIUM.

Chen, Li Yueh. 2004. Examining the Effect of Organizational Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan. The Journal of American Academy of Business, Cambridge. 5.1/2.432.

Dharma, Surya. 2005, Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Diputra, ida bagus gede surya. (2014). 2014 2014 2014 Surya Diputra , Ida Bagus Gede ; Riana , I Gede TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA HARD Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 03(05).

Diputra, Ida G.S., Riana, I Gede. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 3, No. 5, Hal 276-288. Edisi Ketujuh. PT. Bhuana Ilmu Populer: Jakarta.

Emmert, Mark A., Taher, Walied A. 1992. Public Sector Professionals : The Effect of Public Sector Jobs and Motivation, Job Satisfaction and Work Involvement. American Review of Public Administration. 22:1: 37-48.

Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 70-85.

Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 57-69.

Harris, S.G., Mossholder, K.W. 1996. The Affective Implications of Perceived Congruence with Culture Dimensions During Organizational Transformation. Journal of Management,22, 527- 547.

Heliani, dkk. 2020. Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Nusa Putra. Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen. Vol 2, No.3 . Hal 28 – 36.

Hendra, Hayes, Irwansyah, T. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Keywords : Employee Performance , Leadership , Discipline and Motivation . Jurnal Bisnis dan Pembangunan Edisi Januari-Juni 2016, 5(1), 1–6.

Heryanto, Riadi, Sukisno, Riadi S., dan Robiansyah. 2017. Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Jurnal Manajemen, Vol 9, Nomor 1. Hal 8-13.

Hormati, Theolina. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal EMBA, Vol. 04 , No. 2. Hal . 298-310. Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(4), 669–670.

Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala menengah di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 no 2 hal 177-188. Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.

Kunandar. 2007. Guru Profesional Implementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikat Guru. Jakarta: Raja Grafindo: Persada.

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Mahal, Kaur Prabhjot. 2009. Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation. Research Scholar and Lecturer, Rayat Bahra Institute of Engineering and Biotechnology (MBA) India.

Manullang, M. 2004. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Ketujuhbelas.Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 27-39.

Mukrodi dan Wahyudi . 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai Di Kantor-Kantor Kementrian Agama Se Propinsi Banten. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1., No.1. Hal . 272-282.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasir, Moh. 1999. Metode Penelitian, Ghalia Indonesia. Jakarta. Nusantara Consulting: Jakarta.

Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 108-122.

Odom, R.Y ., Boxx, W.R., Dunn, M.G. 1990. Organizational Culture, Commitment, Satisfaction, and Cohesion. Public Productivity & Management Review, 14:2, 157-179.

Pasinringi, M. A. A., Vanessa, A. A., & Sandy, G. (2021). The Relationship Between Social Support and Mental Health Degrees in Emerging Adulthood of Students. Golden Ratio of Social Science and Education, 2(1), 12-23.

Robbins Stephen P. 1996. Organizational Behaviour (Terjemahan). Jilid 2.

Sastradipoera, Komarudin. 2002. Manajemen SDM. Sigma: Bandung. Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendy. 1998. Metode Penelitan Survei. PT Pustaka LP3ES. Jakarta.

Siswandoko, Tjakjuk, dan Darsono. 2001, Sumber Daya Manusia Abad 21.

Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 98-107.

Sucipto, Agus, dan Siswanto, (2008), Teori dan Perilaku Organisasi, UIN Malang Press: Malang.

Sugiyono, 2004. Statistik Untuk Penelitian, (Cet. Ke Dua). Penerbit CV Alfabeta, Bandung

Sule, E. 2002. "Ketertarikan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan" dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sutoro. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Jurna Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. Vol 20, No. 1. Hal 104-112.

Sutrisno, Edy. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 1, Kencana: Bandung.

Taufan, M. Y. (2021). Professional Development of Teachers, Competencies, Educational Facilities and Infrastructure on Teacher Performance and Learning Achievement of High School Students in Makassar City. Golden Ratio of Social Science and Education, 2(1), 24-38.

Tietjen, Mark A., Myers, Robert M., 1998. Motivation and Job Satisfaction. Management Decisions, 36/4, p. 226-231.

Wexley, Kenneth, N dan Yuki, Gary, Terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, Perilaku Organisasi Psikologi dan Psikologi Personalia, Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo, Triyoga Agung., 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang). Tesis Universitas Diponegoro. Semarang.

Wright, Bradley E. 2001. Public-Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model. Journal of Public Administration Research and Theory: October 2001, 11, 4; ABI/inform Research, pg : 559-586.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. CV Alfabeta: Bandung.