

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL ESELON PEMBANTU PIMPINAN DI RESIMEN X

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND COMPETENCE ON PERFORMANCE OF PERSONNEL ESELON SUPPORTIF OF LEADER AT RESIMENT X

Wisnu Wibowo<sup>1)</sup>, M. Al-Amin<sup>2)</sup>, Zulhawati<sup>3)</sup>, Bambang Moertono Setiawan<sup>4)</sup>, Nur Wening<sup>5)</sup>  
<sup>1,2,3,4,5)</sup> Program Magister Manajemen Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY)

Jl. Siliwangi (Ringroad Utara), Jombor, Sleman, D.I. Yogyakarta 55285

e-mail: [wisnubowo17@gmail.com](mailto:wisnubowo17@gmail.com)

### ABSTRAK

Kinerja staf sangat penting bagi suatu organisasi karena itu menunjukkan bagaimana kinerja organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Sebagai sumber daya organisasi yang memiliki perasaan dan pikiran, ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja staf seperti budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja staf pada Resimen X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan persamaan regresi linier multiple. Data diperoleh dari 42 responden di departemen administrasi dan logistik, departemen keamanan dan operasi, departemen penilaian pendidikan, dan departemen pendidikan Resimen X dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $28,978 > 4,34$ ) dengan koefisien determinasi 67,2%. Sebagai hasil parsial, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ( $- 0,914 < 2,024$ ), motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ( $5,425 > 2,024$ ), dan kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ( $1,551 < 2,024$ ).

**Kata kunci:** budaya organisasi, motivasi, kompetensi, dan kinerja.

### ABSTRACT

*Staff performance is very important for an organization because it shows how organization perform to achieve their goals. As an organizational resource that has feelings and thoughts, there are a lot of things that can affect staff performance such as organizational culture, motivation, and competency. Therefore, the aim of this study is to examine the influence of organizational culture, motivation, and competency to performance of staff at Resimen X. The method used in this research is quantitative method by using multiple linear regression equation. Data was obtained from 42 respondents at administration and logistics department, security and operation department, education assessment department, and education department of Resimen X by using questionnaire. The sampling technique used in this research is saturated samples. The results of this research shows that organizational culture, motivation, and competency simultaneously have significant influence to performance ( $28,978 > 4,34$ ) with coefficient of determination is 67,2%. As partial results, organizational culture has no significant influence to performance ( $- 0,914 < 2,024$ ), motivation has significant influence to performance ( $5,425 > 2,024$ ), and competency has no significant influence to performance ( $1,551 < 2,024$ ).*

**Keywords:** *organizational culture, motivation, competency, and performance.*

### PENDAHULUAN

Hasil kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam suatu organisasi. Hasil kerja atau kinerja merupakan salah satu

indikator dari keberhasilan dan keefektifan dari aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Sudarmanto (2018) bahwa organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi yang

**Wisnu Wibowo, M. Al-Amin, Zulhawati, Bambang Moertono Setiawan & Nur Wening**  
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Eselon Pembantu Pimpinan Di Resimen X

didukung oleh sumberdaya manusia dengan kinerja baik. Sebaliknya, banyak organisasi yang mengalami kegagalan karena faktor kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sedangkan menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2018) kinerja sendiri merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Resimen X merupakan salah satu organisasi yang sangat memperhatikan kinerja para personelnya karena tugas Resimen yang dituntut untuk dapat menyediakan pendidikan tingkat pertama bagi calon anggota di organisasi. Ketika pihak Resimen gagal memberikan pendidikan tingkat pertama yang berkualitas maka akan berdampak sangat serius bagi Resimen yang pada akhirnya dapat menghancurkan reputasi Resimen. Terlebih lagi, kualitas pendidikan yang diberikan selalu dikaji dan dievaluasi sehingga ketika pendidikan yang diberikan kurang baik maka pihak Resimen harus dapat mempertanggungjawabkannya. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang baik dari para personel karena jika tidak maka organisasi tidak berjalan secara efektif. Akan tetapi, Mencapai hasil kerja yang baik bukan merupakan hal yang mudah karena banyak hal yang dapat mempengaruhi, salah satunya adalah personel yang dimiliki oleh organisasi. Sebagai sumberdaya yang memiliki perasaan dan pikiran, banyak hal yang dapat mempengaruhi bagaimana personel bekerja dalam menyelesaikan tugas. Beberapa hal tersebut misalnya adalah budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam organisasi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berperilaku dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan Sudarmanto (2018) bahwa budaya organisasi

memiliki andil dalam membentuk perilaku pegawai, karena budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan sikap yang telah diyakini oleh pegawai yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut berperilaku di pekerjaannya. Sebagai suatu organisasi, Resimen X memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang mengatur bagaimana seorang personel berperilaku dalam bekerja misalnya saja personel yang tidak boleh memberikan jawaban tidak bisa ketika diberikan suatu tugas. Larangan memberikan jawaban tidak bisa merupakan salah satu bentuk upaya organisasi untuk menanamkan sikap berani mengambil resiko bagi personel sehingga kemampuan personel dapat berkembang. Dengan kata lain, nilai-nilai tersebut dibuat agar diyakini oleh karyawan sebagai panduan dalam bekerja sehingga perilaku dan lingkungan kerja personel menjadi lebih positif yang pada akhirnya dapat mendorong personel bekerja semaksimal mungkin. Seperti yang diungkapkan Robbins (2017) bahwa pegawai yang mengalami iklim kerja yang positif bagi kinerja akan berpikir untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana personel berperilaku dalam bekerja akan tetapi salah satu hal yang tidak kalah penting adalah motivasi dari para personel. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009) motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Motivasi merupakan pendorong personel untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas sehingga ketika dorongan yang dimiliki kuat maka personel akan bekerja dengan lebih maksimal. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat di jaga oleh Resimen baik melalui

kompensasi-kompensasi yang diberikan maupun jenjang karier yang dapat dicapai oleh personel. Tujuannya adalah agar para personel termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Selain budaya organisasi dan motivasi yang baik, kompetensi juga merupakan hal penting yang dapat mendukung kinerja seorang personel karena dengan kompetensi yang baik maka seorang personel akan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih maksimal. Sebaliknya, ketika personel tidak memiliki kompetensi yang mumpuni maka personel akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang akhirnya tujuan organisasi akan sulit dicapai. Seperti yang diungkapkan oleh Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa organisasi yang tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten akan mengalami kegagalan dalam pencapaian visi dan misinya. Kompetensi personel selalu diperhatikan oleh pihak Resimen X dengan cara menyusun job spesifikasi dari masing-masing jabatan dan juga memberikan pelatihan-pelatihan bagi para personelnnya dengan tujuan agar para personel di Resimen memiliki kemampuan yang mumpuni dalam menjalankan tugas.

berdasarkan penjelasan tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pada personel eselon pembantu pimpinan di Resimen X.

### 1. Budaya Organisasi

Menurut Sudarmanto (2018) budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah tertanam dan terwujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari suatu organisasi.

Sedangkan Robbins (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi mengarah pada

sistem berbagi arti dari para anggota yang membedakan organisasi mereka dengan organisasi lainnya.

Lebih lanjut lagi, Kreitner dan Kinicki (dalam Sudarmanto, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi implisit yang diyakini oleh anggota organisasi dan yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut melihat, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya.

Berdasarkan pengertian yang telah disampaikan oleh beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan norma yang diyakini oleh anggota organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut berpikir dan bertindak dalam merespon lingkungannya serta menjadi identitas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

### 2. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2017) menyatakan bahwa terdapat lima fungsi dari budaya organisasi yaitu:

- Budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan yang menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi.
- Budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri.
- Mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya diucapkan dan dilakukan oleh anggota organisasi.
- Merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang

membimbing dan membentuk tingkah laku dari pekerja.

### 3. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2017) menyebutkan adanya tujuh karakteristik utama yang dapat menjelaskan inti dari budaya organisasi. Tujuh karakteristik tersebut antara lain yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat para anggota organisasi didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Memperhatikan detail. Tingkat para anggota organisasi diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
- c. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitik beratkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.
- e. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.
- f. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
- g. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

### 4. Motivasi

Robbins (2017) menjelaskan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Hasibuan (2014) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain itu, Cascio (dalam Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk memenuhi suatu kebutuhan, menyelesaikan suatu tugas ataupun mencapai suatu tujuan.

### 5. Aspek-aspek Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) motivasi memiliki dua aspek yaitu:

- a. Aspek aktif/dinamis yaitu motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Aspek pasif/statis yaitu motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

### 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2017) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor internal
  - 1) Keinginan Untuk Dapat Hidup  
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. manusia akan melakukan apa saja untuk dapat mempertahankan hidupnya meskipun dengan cara yang buruk ataupun baik. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
  - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
  - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Misalnya: keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya sedangkan untuk mendapatkan uang seseorang harus bekerja keras.
- 4) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi:
- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
  - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
  - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
  - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan Untuk Berkuasa
- Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja. Terlebih lagi jika keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu

dalam arti positif yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga orang tersebut pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi /kerja.

b. Faktor eksternal

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan karyawan bekerja tidak tenang.

3) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh dan tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan bekerja keras dan mengorbankan segala yang dimiliki ketika terdapat jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan apabila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan mendapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, seseorang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang Fleksibel

Perusahaan besar biasanya sudah menetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, dan mutasi. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan besar yang menerapkan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi bagi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan penting untuk diinformasikan sejelas-jelasnya pada para karyawan sehingga tidak ada lagi pertanyaan mengenai peraturan ataupun tidak adanya pegangan dalam melakukan pekerjaan.

## 7. Kompetensi

Rivai (2011) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat diamati dan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan kinerja yang ditetapkan.

Sedangkan Dale (dalam Sudarmanto, 2018) menyatakan bahwa kompetensi menggambarkan mengenai dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Selain itu, menurut Sutrisno (2017) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan kemampuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh beberapa tokoh-tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu standar kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang telah ditetapkan agar seseorang mampu untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan dengan baik.

## 8. Aspek-aspek dalam Konsep Kompetensi

Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2017) terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu:

### a. Pengetahuan

Merupakan kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya: seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

### b. Pemahaman

Merupakan kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya: seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai

pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

### c. Kemampuan

Merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya: kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

### d. Nilai

Merupakan suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya: standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, dan demokratis).

### e. Sikap

Merupakan perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya: reaksi terhadap krisis ekonomi dan perasaan terhadap kenaikan gaji.

### f. Minat

Merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya: melakukan suatu aktivitas kerja.

## 9. Kinerja

Helfert (dalam Rivai, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Sedangkan Bernardin (dalam Sudarmanto, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Selain itu, menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau organisasi dalam suatu periode waktu tertentu sebagai hasil dari proses operasi suatu organisasi dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 10. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Prawirosentono (dalam Ady & Wijono, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

### b. Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

### c. Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan aturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

### d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## METODOLOGI

### 1. Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y). Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel:

#### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang diyakini oleh para personel di Resimen X yang menentukan bagaimana personel tersebut berpikir, bertindak, dan berperilaku dalam bekerja. Budaya organisasi dapat dilihat dari karakteristik yang dimiliki yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

#### b. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dan kekuatan yang dimiliki oleh personel Resimen X yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk menyelesaikan tugas/pekerjaannya dengan baik. Motivasi dapat dilihat dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk penghargaan, keinginan untuk pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompetensi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan



pekerjaan, status dan tanggungjawab, dan peraturan yang fleksibel.

c. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh personel Resimen X agar mampu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi dapat dilihat melalui aspek-aspek yang dimiliki yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari personel Resimen X dalam suatu periode waktu tertentu sebagai hasil dari proses operasi dalam Resimen dengan memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan Resimen. Kinerja dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif.

## 2. Data dan Metode Pengumpulan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah data yang berasal dari responden secara langsung. Data sekunder yang digunakan adalah dokumen-dokumen yang berasal dari Resimen X. Metode yang digunakan untuk mengambil data primer pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Jenis skala yang digunakan adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Nilai dari masing-masing pilihan jawaban berkisar dari 1 hingga 5.

Kualitas kuesioner diukur dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan validitas konstruk yaitu dengan mengkorelasikan skor item tiap

pernyataan dengan skor total. Uji reliabilitas dilakukan dengan *coefficient cronbach's alpha*.

## 3. Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh personel yang bekerja di eselon pembantu pimpinan yaitu BAGMINLOG (bagian administrasi dan logistik), BAGDIK (bagian pendidikan), BAGJIANDIK (bagian pengkajian pendidikan), dan BAGPAMOPS (bagian pengamanan dan operasi) di Resimen X yang berjumlah 42 personel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh personel yang bekerja di BAGMINLOG, BAGDIK, BAGJIANDIK, dan BAGPAMOPS di Resimen X.

## 4. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, data akan diuji dengan empat uji asumsi yaitu uji linieritas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Data akan dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistik 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian adalah semua variable penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai *r* hitung di atas 0,05 dan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alfa* diatas 0,06.

### 2. Deskripsi Responden

Berikut ini adalah tabel deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama pengabdian di Resimen X:

Tabel 1.  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia**

Interval	Jumlah Responden	Persentase
51 – 60	5	11,90%
41 – 50	17	40,48%
31 – 40	18	42,86%
21 – 30	2	4,76%
<b>Jumlah</b>	42	100%

Sumber: Data Primer (2019)

Tabel 2.  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	36	85,71%
Perempuan	6	14,29%
<b>Jumlah</b>	42	100%

Sumber: Data Primer (2019)

Tabel 3  
**. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Pengabdian**

Interval	Jumlah Responden	Persentase
8 tahun 1 bulan – 12 tahun	26	61,90%
4 tahun 1 bulan – 8 tahun	6	14,29%
1 bulan – 4 tahun	10	23,81%
<b>Jumlah</b>	42	100%

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu sebanyak 18 personel atau sebesar 42,86% dari keseluruhan responden. Sedangkan responden dengan rentang usia 41 – 50 tahun menempati urutan kedua dengan jumlah 17 personel atau sebesar 40,48% dari keseluruhan populasi. Responden dengan

rentang usia 51 – 60 tahun menempati urutan ketiga dengan jumlah 5 personel atau sebesar 11,90% dari keseluruhan jumlah responden. Responden dengan rentang usia 21 – 30 tahun merupakan responden dengan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 2 personel atau sebesar 4,76% dari keseluruhan jumlah responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 personel atau sebesar 85,71% dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 6 personel atau sebesar 14,29% dari keseluruhan jumlah responden.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak adalah responden dengan rentang lama pengabdian di Resimen 8 tahun 1 bulan – 12 tahun dengan jumlah responden adalah 26 personel atau sebesar 61,90% dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan responden dengan rentang lama pengabdian 1 bulan – 4 tahun berjumlah 10 personel atau sebesar 23,81% dari keseluruhan jumlah responden. Responden dengan rentang lama pengabdian 4 tahun 1 bulan – 8 tahun hanya berjumlah 6 personel atau sebesar 14,29% dari keseluruhan jumlah responden.

### 3. Hasil Uji Linieritas

Berikut adalah hasil uji linieritas dalam penelitian ini:

- a. Linieritas Kinerja dan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai F hitung < F tabel yaitu  $1,599 < 2,10$ . (Tabel 4)

Tabel 4  
**Linieritas Kinerja dan Budaya Organisasi**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	262,286	15	17,486	4,065	,001
		Linearity	165,973	1	165,973	38,587	,000
		Deviation from Linearity	96,312	14	6,879	1,599	,146
	Within Groups	111,833	26	4,301			
	Total	374,119	41				

Sumber: Data Diolah

- b. Linieritas Kinerja dan Motivasi  
 Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai F hitung < F tabel yaitu  $1,258 < 2,10$  (Tabel 5)

Tabel 5  
**Linieritas Kinerja dan Motivasi**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	326,286	23	14,186	5,338	,000
		Linearity	252,766	1	252,766	95,117	,000
		Deviation from Linearity	73,520	22	3,342	1,258	,313
	Within Groups	47,833	18	2,657			
	Total	374,119	41				

Sumber: Data Diolah

- c. Linieritas Kinerja dan Kompetensi  
 Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel kompetensi dan variabel kinerja yang ditunjukkan dengan nilai F hitung < F tabel yaitu  $2,032 < 2,10$ . (Tabel 6)

Tabel 6  
**Linieritas Kinerja dan Kompetensi**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	186,344	9	20,705	3,528	,004
		Linearity	90,970	1	90,970	15,503	,000
		Deviation from Linearity	95,374	8	11,922	2,032	,074
	Within Groups	187,775	32	5,868			
	Total	374,119	41				

Sumber: Data diolah

#### 4. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

dapat diketahui bahwa data penelitian terdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu  $0,200 > 0,05$ .

Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini (Tabel 7)

Tabel 7  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66596196
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,074
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 Sumber: Data diolah

### 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang ditunjukkan dengan nilai tolerance >

0,10 dan VIF (Variance Inflation Factor) < 10 yaitu  $0,264 > 0,10$ ,  $0,309 > 0,10$ ,  $0,660 > 0,10$  dan  $3,795 < 10$ ,  $3,235 < 10$ ,  $1,516 < 10$ .

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini (Tabel 8)

Tabel 8  
**Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8,586	3,711		2,314	,026		
	Budaya Organisasi	-,114	,125	-,159	-,914	,367	,264	3,795
	Motivasi	,226	,042	,873	5,425	,000	,309	3,235
	Kompetensi	,229	,148	,171	1,551	,129	,660	1,516

a. Dependent Variable: Kinerja

### 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari ketiga variabel yang lebih besar dari

0,05 yaitu  $0,984 > 0,05$ ,  $0,866 > 0,05$ ,  $0,883 > 0,05$ . Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini (Tabel 9).

Tabel 9

**Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,227	2,177		,564	,576
	Budaya Organisasi	,002	,073	,007	,021	,984
	Motivasi	,004	,024	,049	,170	,866
	Kompetensi	-,013	,087	-,029	-,148	,883

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah

**7. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) adalah sebesar

67,2% ( $R^2 = 0,672$ ) sedangkan sebanyak 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen penelitian. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini (Tabel 10)

Tabel 10

**Analisis Regresi Berganda**

Variabel Independen	Standardized Koefisien	t Hitung	Signifikansi
Konstanta	-		,026
Budaya Organisasi (X1)	-,159	-0,914	,367
Motivasi (X2)	,873	5,425	,000
Kompetensi (X3)	,171	1,551	,129
<b>R<sup>2</sup></b>		,672	
<b>F</b>		28,978	
<b>Variabel Dependen</b>		<b>Kinerja (Y)</b>	

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $28,978 > 4,34$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara *partial* variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan t hitung  $< t$  tabel yaitu  $- 0,914 < 2,024$ . Variabel motivasi (X2) secara *partial* berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $5,425 > 2,024$ . Variabel kompetensi (X3) secara *partial* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $1,551 < 2,024$ .

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu  $28,978 > 4,34$ . Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi personel di Resimen X berpengaruh terhadap kinerja personel. Budaya organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang positif bagi personel sehingga personel akan terpengaruh untuk bekerja dengan maksimal. Ketika budaya organisasi didukung oleh motivasi yang kuat dari personel serta kompetensi yang mumpuni dari personel maka personel akan mampu untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sumbangan efektif dari budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 69,6% yang artinya sebanyak 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi, motivasi dan kompetensi. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo, Surya, dan Azhari (2014) yang menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 87,3%.

### 2. Pengaruh budaya organisasi secara *partial* terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara *partial* antara budaya organisasi dengan kinerja personel yang ditunjukkan dengan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $-0,914 < 2,024$ . Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $>$  0,05 yaitu  $0,129 > 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $>$  0,05 yaitu  $0,408 > 0,05$ . Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang diyakini oleh para personel yang dapat mempengaruhi perilaku personel dalam bekerja. Kemampuan budaya organisasi untuk mempengaruhi perilaku personel dalam bekerja dapat membantu mengarahkan kinerja personel dalam organisasi. Sehingga, pemimpin perlu untuk membangun budaya organisasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja personel karena jika tidak maka budaya organisasi tidak akan mampu mengarahkan kinerja personel untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dapat mengarahkan perilaku kerja personel untuk mencapai visi dan misi organisasi sedangkan ketika budaya organisasi tidak sesuai dengan visi dan misi organisasi maka budaya organisasi kurang mampu untuk mengarahkan kinerja personel untuk

mencapai tujuan meskipun nilai-nilai budaya yang diyakini personel kuat. Oleh karena itu, agar budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja personel dalam mencapai tujuan organisasi maka seharusnya pemimpin mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sudarmanto (2018) Budaya organisasi dapat dibentuk, diciptakan, dan direkayasa agar sesuai dengan cita-cita organisasi sehingga tugas pemimpin adalah membangun budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

### 3. Pengaruh motivasi secara *partial* terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara *partial* motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $5,425 > 2,024$ . Motivasi merupakan dorongan dari diri personel yang dapat mengarahkan perilakunya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika motivasi yang dimiliki seorang personel tinggi maka personel akan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $11,257 > 1,970$ . Semakin tinggi motivasi yang dimiliki personel maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

### 4. Pengaruh kompetensi secara *partial* terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara *partial*, kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,551 < 2,024$ . Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan, Sudibya, dan Utama (2012) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas  $> 0,05$  yaitu  $0,926 > 0,05$ . Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki personel untuk menyelesaikan suatu tugas akan tetapi penyelesaian tugas tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi. Pembagian tugas juga merupakan salah satu hal yang ikut mempengaruhi misalnya saja pembagian tugas secara tim. Pembagian tugas dalam tim memungkinkan seorang personel untuk bekerja bersama dengan personel lainnya untuk dapat menyelesaikan tugas secara maksimal. Kerjasama dalam tim membuat para personel dapat saling membantu untuk menyelesaikan tugas sehingga kurangnya kompetensi yang dimiliki seorang personel dapat diatasi dengan adanya kekompakan dalam tim. Seperti yang diungkapkan Timothy (dalam Lawasi & Triatmanto, 2017) bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, Rachmatullah, dan Suhendar (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,197 > 2,021$ . Pembagian tugas di Resimen X lebih sering dilakukan dalam

sebuah tim sehingga ketika personel mampu bekerjasama dengan baik dalam tim maka hasil kerjanya juga akan baik meskipun kompetensi tiap individunya tidak terlalu baik. Sebaliknya, ketika personel tidak dapat bekerjasama dalam tim maka kinerja juga tidak akan maksimal meskipun kompetensi tiap individunya tinggi. Oleh karena itu, agar kompetensi para personel di Resimen X dapat mendukung kinerja personel maka pihak Resimen juga harus memperhatikan kemampuan para personel dalam kerjasama tim.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi, motivasi, kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $28,978 > 4,34$ ) dan sumbangan efektif yaitu 69,6% ( $R^2 = 0,696$ ).
2. Budaya organisasi secara *partial* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $<$  t tabel ( $- 0,914 < 2,024$ ).
3. Motivasi secara *partial* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $5,425 > 2,024$ ).
4. Kompetensi secara *partial* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $<$  t tabel ( $1,551 < 2,024$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F. & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur, II*, 101-112.
- Ardana, K., Ni, W. M., & Anak, A. A. S. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No.2*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A., Rachmatullah, & Suhendar, N. (2017). Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Banshu Plant 3. *Jurnal TrendTech, Vol. 2, No. 2*.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *JURNAL RISET AKUNTANSI dan BISNIS, Vol. 14, No. 1*.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 1*.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada DISPENDA SULUT UPTD TONDANO). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No. 01*.
- Prasetio, B., Surya, R. A. S., & Azhari, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di



- Bagian Keuangan SKPD  
Pemerintahan Provinsi Riau. *JOM FEKON*, vol.1 no.2.
- Rivai, V., & Ella, J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2017). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati & F. Sirait, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat. (Karya asli diterbitkan tahun 2015).
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, Vol.1, No.2.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.