

Vol. 2 • No. 2 • Juli 2022

Page (Hal.) : 497 – 503

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [humanisproceedings@gmail.com](mailto:humanisproceedings@gmail.com)



Special Issue :

Webinar Nasional  
**HUMANIS 2022**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

## Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan

Dzaky Rizaldi<sup>1)</sup>; Haryanto<sup>2)</sup>

*Universitas Pamulang, Indonesia*

Email: [dzakyrizaldi09@gmail.com](mailto:dzakyrizaldi09@gmail.com)<sup>1)</sup>; [harysabt1710@gmail.com](mailto:harysabt1710@gmail.com)<sup>2)</sup>

**Abstrak.** Tujuan penelitian dalam ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. Dalam penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah 92 pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dengan teknik sampel jenuh, diambil sampel sebanyak 92 pegawai di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam organisasi yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam organisasi bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal (Ernawati, 2018). Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan

pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Setiap organisasi mempunyai budaya, dan bergantung pada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya memberikan stabilitas pada organisasi. Namun demikian budaya juga dapat menjadi hambatan utama terhadap perubahan. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlangsung lama, dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja dan dijadikan pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja oleh pegawai maupun pimpinan organisasi (Fahmi dalam Muzakki dkk., 2017).

Kemudian motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik sehingga tidak heran apabila motivasi kerja pegawai tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Seperti yang kita ketahui salah satu bentuk dari motivasi orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomis diantaranya gaji dan tambahan penghasilan karena menentukan tingkat kelayakan hidup pegawai, diharapkan jika memiliki tingkat kehidupan yang layak maka pegawai akan dapat tenang melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan kebutuhan tersebutlah pegawai mau mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya. Tinggi rendahnya motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Wardono (dalam Hamdani, 2017) mengemukakan bahwa pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi tersebut dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Selanjutnya kompetensi menjadi salah satu faktor yang banyak menjadi perhatian para peneliti sosial terkait dengan hubungannya dengan kinerja pegawai. (Yaşar et al dalam Nur dkk., 2020) menyebutkan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja dalam beragam situasi dan pekerjaan, juga memiliki kriteria pembeda yang digunakan untuk memprediksi mana yang berkinerja tinggi dan mana yang berkinerja rendah. Kemudian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Marlina, 2016:10). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, yang ditandai dengan luasnya pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif pegawai tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak berkompeten.

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut: “1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. 2) untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan”.

## KAJIAN LITERATUR

### Budaya Organisasi

Sutrisno (2018 : 20) ”budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”. Sedangkan Sudaryono (2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang

sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Sementara Wardiah (2016:196) menjelaskan bahwa Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015: 355), menuliskan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem berbagi makna yang diterapkan oleh anggota yang membedakan organisasi lain. Tujuh ciri atau indikator utama yang menangkap esensi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan Resiko  
Karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko dalam setiap pekerjaan.
2. Memperhatikan detail  
Tingkat karyawan harus menunjukkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi pada hasil  
Tingkat manajemen berfokus pada perolehan hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi pada orang  
Tingkat pengambilan keputusan manajemen dengan mempertimbangkan pengaruh hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim  
Tingkat aktivitas kerja yang diatur dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan  
Level orang akan agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas  
Tingkat aktivitas organisasi menekankan pada mempertahankan status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

## Motivasi Kerja

Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti menggerakkan atau dorongan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen pada umumnya hanya ditujukan pada sumber daya manusia dan secara khususnya pada bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian menurut (Nonis, 2020) motivasi merupakan proses pada seseorang mengenai pengetahuan tentang proses dalam diri untuk membantu dalam menerangkan tentang tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku dari orang lain. Menurut Farida (2016: 24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Terry (2016:165) “Motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”. Motivasi kerja di sini adalah bagaimana mendorong keinginan kerja karyawan, agar mereka memberikan kemampuan mereka secara maksimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi terdapat dua aspek dalam teori yang dikemukakan oleh (Hidayat, 2018) antara lain :

1. Motivasi intrinsik  
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ada dalam diri seseorang yang disebabkan oleh beberapa faktor. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang tidak memerlukan dorongan dari luar karena dalam diri seseorang terdapat dorongan yang dapat melakukan sesuatu

hal. Faktor yang muncul saat motivasi intrinsik dalam diri pegawai yaitu kecemasan dan stress.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh beberapa faktor eksternal pada seseorang yang tidak ada sangkut paut dengan hal hal yang dilakukan. Faktor ekstrinsik yang muncul dari motivasi ekstrinsik pada pegawai yaitu dukungan social dan penghargaan.

## Kompetensi

Michael Armstrong dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan “Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.” Sementara Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019). Sementara Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima dimensi dan indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

### 1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Gordon dalam Srihardono (2015:4) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

### 2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

### 3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

### 4. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai pegawai, staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan judes.

### 5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

## Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah mempengaruhi kinerja karyawan pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan ditetapkan sebelumnya.” Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas oleh pihak manajemen sebuah organisasi, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor yang.

Mangkunegara dalam Sinambela (2018) mengatakan ada 5 (lima) dimensi dan indikator kinerja yang dapat membantu perusahaan dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap tujuan perusahaan. Indikator tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja  
Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dengan efisien dan efektif sehingga dapat terlaksana dan terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab  
Seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, dan mempertanggungjawabkan hasil kerja tersebut.
4. Kerjasama  
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain dan memiliki timbal balik yang baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif  
Inisiatif dari dalam diri setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan statistik didukung program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2018). Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 92 pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh*, diambil sampel sebanyak 92 pegawai di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Kemudian untuk memperoleh dan mempercepat input data, maka digunakan *software* statistik yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20 dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 5,093 + 0.274 X_1 + 0.342 X_2 + 0.535 X_3$

1. Nilai Konstanta  $a = 5,093$  dapat diartikan bahwa jika Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi bernilai nol maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai 5,093.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi  $b_1 = 0.274$  dapat diartikan bahwa jika nilai Budaya Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.274.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja  $b_2 = 0.342$  dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.342.
4. Koefisien regresi Kompetensi  $b_3 = 0.535$  dapat diartikan bahwa jika Kompetensi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.535.

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 4,220 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 92$  sebesar 1.986. Jadi  $4,220 > 1.986$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,019 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 92$  sebesar 1.986. Jadi  $4,019 > 1.986$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **Pengaruh Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 4,775 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 92$  sebesar 1.986. Jadi  $4,775 > 1.986$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **Uji F**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55,129 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 92$  sebesar 2.47. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $55,129 > 2.47$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.641, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.1% Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 34.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai  
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori Sulistiawan dkk (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sani dkk (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Amalia & Fakhri (2016) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Firdaus (2018) mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Nur dkk (2020) Pegawai merasa bahwa mereka memiliki kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan yang dibuktikan dengan pemahaman yang baik tentang uraian tugas sehingga setiap perintah atasan dapat diselesaikan tepat waktu. Tingginya kompetensi pegawai menyebabkan baiknya kinerja organisasi. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Soetrisno & Gilang (2018) mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
3. Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
4. Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishin.daf
- Amalia, Syarah., dan Fakhri, Mahendra. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No 2. ISSN 2442-4943.
- Dessler, G. 2017. Human Resource Management. United States of America: Pearson.
- Elshifa, Aria. 2018. "Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan)." *Economicus* 9(1):26–39.
- Ernawati. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Farida, Umi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo.
- Ganyang, M. T. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Hamdani, Zulfikar. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Volume 18, No. 2. p-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003.