

Pengaruh Kemampuan Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Mukhtar Hamzah ^{1*)} ; Muhammad Idris ²⁾

^{1,2)} Manajemen, ITB Nobel Indonesia

*mukhtarhamzah61@gmail.com **

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap budaya organisasi (2) menganalisis pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (3) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (4) menganalisis pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui organisasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Sampel penelitian ini menemukan 94 orang dengan teknik jenuh dan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur dengan bantuan program SPSS 25,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kemampuan Individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (2) Kemampuan individu dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Kemampuan Individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata kunci: *Kemampuan Individu, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze the effect of individual abilities and work motivation on organizational culture (2) analyze the effect of individual abilities and work motivation on employee performance (3) analyze the effect of organizational culture on employee performance (4) analyze the effect of individual abilities and work motivation on the performance of employees through the organization of the Regional Finance and Assets Agency of Sidenreng Rappang Regency. The sample of this study found 94 people with the saturation technique and using descriptive analysis and path analysis with the help of the SPSS 25.0 program. The results show that (1) individual ability and work motivation have a positive and significant effect on organizational culture (2) individual ability and work motivation have a positive and significant effect on employee performance organizational culture has a significant effect on employee performance (4) individual ability and work motivation have a positive and significant effect on employee performance through organizational culture in the Regional Finance and Assets Agency of Sidenreng Rappang Regency

Keywords: *Individual Ability, Motivation, Organizational Culture, Performance.*

1. Pendahuluan

Sebagai salah satu instrumen penting yang akan menopang dan memperlancar usaha-usaha pembangunan, birokrasi mempunyai peran yang semakin penting dalam masyarakat yang sedang membangun. Berhasilnya pembangunan mensyaratkan suatu sistem dan aparatur pelaksanaan yang mampu, tanggap dan kreatif, serta pengelolaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam sikap, perilaku dan kemampuan teknisnya. Dalam tahap ini timbul kesan bahwa birokrasi pemerintah akan ditata menyerupai apa yang oleh Max Weber disebut type ideal birokrasi modern, yaitu legal dan rasional (Setiawan, 2013:6).

Pemerintah (birokrasi) sebagai salah satu unsur pelaku pembangunan, memiliki jaringan dan jenjangan yang cukup luas mulai dari tingkat pusat, propinsi, kabupaten/kota, kecamatan, hingga kelurahan. Eksistensinya memiliki posisi yang sangat strategis dan menentukan dalam proses pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Untuk itu dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualitas SDM yang handal, berdedikasi, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen sesuai dengan sumpah dan janjinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Saat ini peranan aparatur pemerintah (pegawai negeri) sedang mengalami masa transisi, yaitu masa peralihan dan adaptasi dari pemerintahan orde baru menuju/melaksanakan pemerintahan yang disebut dengan pemerintahan reformasi. Penyelenggaraan atau praktek-praktek pemerintah (birokrasi) masa lalu yang otoriter, sentralistik, KKN, paternalistik, primordialisme sudah saatnya ditinggalkan menuju pemerintah yang demokratis dan pemberdayaan masyarakat madani (*civil society*).

Peranan staf dalam membantu tugas-tugas pimpinan seringkali diabaikan. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu kantor pemerintah, swasta, perusahaan, koperasi dan sebagainya dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya umumnya menjadi keberhasilan pimpinan. Padahal staf adalah mereka yang secara langsung melaksanakan tugas-tugas teknis sehari-hari dan berhadapan langsung melayani kebutuhan masyarakat. Untuk itu Frederik W. Taylor yang dikenal dengan julukan bapak Manajemen Ilmiah menyatakan perlunya memfokuskan perhatian pada manajemen tingkat organisasi yang paling rendah, karena merekalah yang langsung berhadapan dengan proses produksi. Merekalah sebenarnya yang menentukan berhasilnya suatu lembaga, kantor, perusahaan dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Arif, 2012:259).

Masih belum maksimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas pelayanan administrasi pemerintahan yang juga masih perlu untuk ditingkatkan fakta menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pegawai masih rendah dengan banyaknya pegawai yang mangkir, kurang motivasi, minimnya sumber daya manusia. Aparat jauhnya jarak tempat tinggal dengan kantor dan lain-lain. Disamping itu aparat sering terlambat hadir di kantor serta pengurusan surat yang lebih lama dari waktu yang semestinya sudah selesai. Sehingga untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, dan untuk mencapai target kinerja yang diberikan oleh pimpinan, sungguh amatlah sulit untuk dicapai, sehingga menjadi masalah dan sekaligus menjadi tantangan yang menuntut perlunya seorang pimpinan unit kerja untuk melahirkan inovasi – inovasi baru dalam menyusun strategi manajemen kinerja.

Rendahnya profesionalisme pegawai, budaya kerja dan etos kerja, serta inkonsistensi penerapan kedisiplinan pegawai merupakan persoalan klasik yang dapat ditemukan dalam diri Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sejak dulu hingga sekarang. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah guna meningkatkan kualitas dari sumberdaya aparatur di Indonesia. Salah satu upaya yang ditempuh ialah dengan memberlakukan sistem manajemen pengelolaan kinerja pegawai yang akurat, akuntabel dan profesional, sebagaimana telah dilakukan di Kementerian Keuangan, dan seluruh unit organisasinya.

Guna memenuhi tuntutan reformasi birokrasi yang *futureistik* dan inklusif dengan perubahan pelayanan publik berkelas dunia, maka Kementerian Keuangan telah melakukan reformasi birokrasi yang terfokus pada tiga pilar utama yaitu;

1. Pilar Organisasi, antara lain melalui penajaman tugas dan fungsi, pengelompokan tugas-tugas yang koheren, eliminasi tugas yang tumpang tindih, dan modernisasi kantor baik di bidang

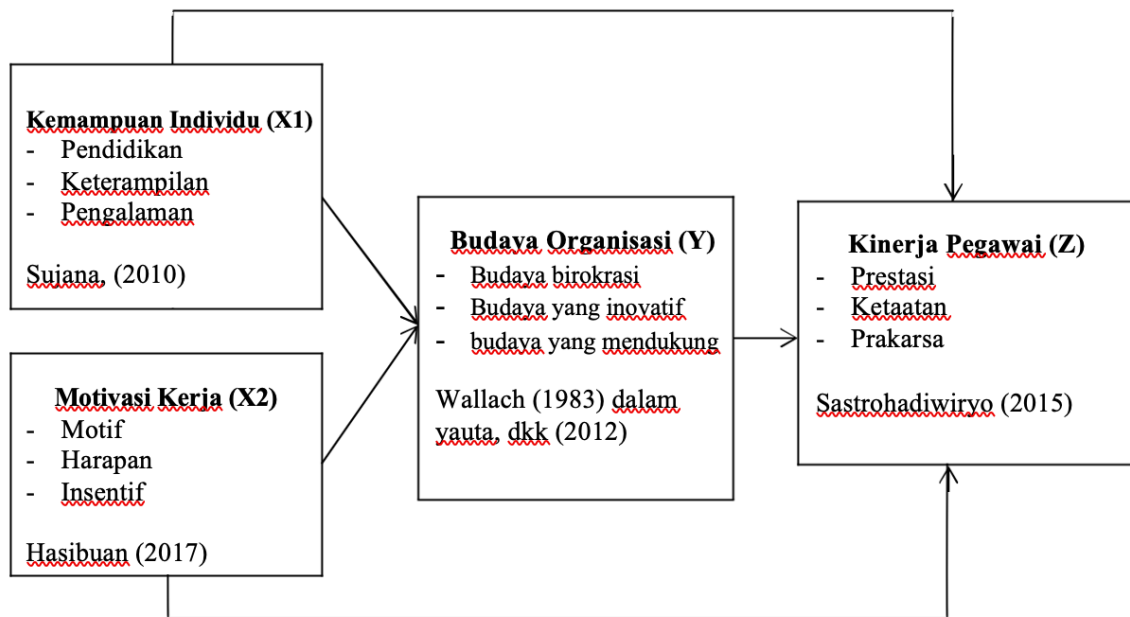
- perpajakan, kepabeanaan dan cukai, perbendaharaan, kekayaan negara, dan fungsi-fungsi keuangan negara lainnya.
2. Pilar Proses bisnis, antara lain melalui penetapan dan penyempurnaan Standar Operasi Prosedur yang memberikan kejelasan dan memuat janji layanan, dilakukannya analisa dan evaluasi jabatan, penerapan sistem peringkat jabatan, dan pengelolaan kinerja berbasis *balance scorecard* serta pembangunan berbagai sistem aplikasi *e-goverment*;
 3. Pilar SDM, antara lain melalui peningkatan disiplin, pembangunan *assessment center*, diklat berbasis kompetensi, pelaksanaan *merit system*, penataan sumber daya manusia, dan penerapan *reward and punishment* secara konsisten.

Michael Beer (2010), dalam Iman Muchsin (2017) berpendapat, agar organisasi bisa hidup sehat dan berkompetisi dengan organisasi yang lain maka organisasi tersebut harus mempunyai kemampuan (*organizational capabilities*). Kemampuan organisasi ini ditopang oleh 6 (enam) unsur yakni: sistem kerja (*work system*), proses manajemen (*management process*), sumber daya manusia (*human resources system*), prinsip dan nilai (*principle and values*), pola kepemimpinan (*leadership behaviour*) dan lingkungan/strategi. Keenam unsur tersebut di atas, pada dasarnya telah tumbuh dan berkembang secara alamiah dalam suatu organisasi. Pada saat organisasi menghadapi tantangan yang ada dalam lingkungannya maka ia meresponnya dengan mengembangkan praktek-praktek bisnis dan manajemen yang sesuai pada saat itu, praktek bisnis dan manajemen tersebut kemudian akan menjadi sebuah “kebiasaan bisnis (*habits of business*)” yang melembaga dalam sistem pengelolaan sumber daya manusianya (proses rekrutmen, seleksi, promosi dan pemberhentian pegawai). Lama kelamaan praktek ini akan menjadi suatu budaya organisasi yang merupakan prinsip dan nilai yang dianut oleh pegawai yang menjadi faktor pendorong mereka dalam melakukan tata kelola organisasi dan dalam meraih kesuksesannya.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana tugas di bidang pengelolaan keuangan daerah. Adapun tugas dan fungsinya yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, dalam hal perencanaan, penganggaran, pengendalian, pelaksanaan perbendaharaan keuangan daerah serta pelaksanaan pengelolaan aset daerah dan pelaksanaan akuntansi Pemerintah Daerah. Dengan tugas dan fungsi tersebut, maka pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah dituntut untuk memiliki kemampuan individu yang mumpuni, motivasi yang tinggi serta kinerja yang tinggi. Fenomena yang terjadi pada Badan Keuangan dan Aset Daaerah Kabupaten Sidenreng Rappang adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sudah cukup memadai namun masih ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki yang berakibat pada kemampuan pegawai dalam penyelesaian tugas tidak maksimal. Masih rendahnya motivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dengan kurangnya faktor pendukung peningkatan motivasi seperti promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja, pemberian penghargaan dan insentif yang belum sesuai dengan beban kerja pegawai.

Permasalahan yang sudah diuraikan diatas tentunya menjadi permasalahan yang menarik untuk diteliti sehingga diharapkan hasilnya dapat memberikan sumbangsih yang positif dalam upaya peningkatan kinerja aparat pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Untuk mewujudkan hal tersebut penulis akan mengkaji “Pengaruh kemampuan individu dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”.

Dukungan empirik terhadap kuatnya pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi setidaknya telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain Indrawati, Baharuddin, dan Buyung (2019), Daly (2018), Sutedjo dan Kempa (2017), Sabban (2018), Sabban & Masyadi (2020).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H2 :** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H3 :** Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H4 :** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H5 :** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H6 :** Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H7 :** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang berjumlah 94 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang berjumlah 94 orang.

Analisis Data

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Kemampuan Individu (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Individu (X1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.867	0.000	Valid
	X1_2	0.852	0.000	Valid
	X1_3	0.743	0.000	Valid
	X1_4	0.857	0.000	Valid
	X1_5	0.848	0.000	Valid
	X1_6	0.882	0.000	Valid
	X1_7	0.876	0.000	Valid
	X1_8	0.830	0.000	Valid
	X1_9	0.888	0.000	Valid
	X1_10	0.853	0.000	Valid
	X1_11	0.845	0.000	Valid
	X1_12	0.890	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.916	0.000	Valid
	X2_2	0.908	0.000	Valid
	X2_3	0.876	0.000	Valid
	X2_4	0.903	0.000	Valid
	X2_5	0.869	0.000	Valid
	X2_6	0.872	0.000	Valid
	X2_7	0.937	0.000	Valid
	X2_8	0.915	0.000	Valid
	X2_9	0.874	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi (Y)

Tabel 3. Hasil uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.891	0.000	Valid
	Y_2	0.881	0.000	Valid
	Y_3	0.905	0.000	Valid
	Y_4	0.877	0.000	Valid
	Y_5	0.805	0.000	Valid
	Y_6	0.876	0.000	Valid
	Y_7	0.626	0.000	Valid
	Y_8	0.841	0.000	Valid
	Y_9	0.878	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Z)

Tabel 4. Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Z)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Z	Z_1	0.801	0.000	Valid
	Z_2	0.850	0.000	Valid
	Z_3	0.850	0.000	Valid
	Z_4	0.828	0.000	Valid
	Z_5	0.752	0.000	Valid
	Z_6	0.832	0.000	Valid
	Z_7	0.517	0.000	Valid
	Z_8	0.813	0.000	Valid
	Z_9	0.806	0.000	Valid
	Z_10	0.927	0.000	Valid
	Z_11	0.856	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hubungan Langsung (Persamaan I)

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. error	Standardized Coefficients Beta	T	P (sig)
Constant	2,661	1,152		2,310	0.023
Kemampuan Individu (X1)	0,314	0,064	0.420	4,916	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0,491	0,077	0.545	6,370	0.000

Tabel 6. Hubungan Tidak Langsung (Persamaan II)

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. error	Standardized Coefficients Beta	T	P (sig)
Constant	2,719	1,209		2,250	0.027
Kemampuan Individu (X1)	0,470	0.073	0,526	6,409	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0,225	0.095	0,209	2,380	0.019
Budaya Organisasi (Y)	0,300	0.107	0,251	2,804	0.006

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) (Hubungan Langsung)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944	.892	.890	1.97416

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,892, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kemampuan Individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Budaya Organisasi (Y) sebesar 0,892 atau 89,2% variasi Budaya Organisasi (Y) dipengaruhi oleh Kemampuan Individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) (Hubungan Tidak Langsung)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960	.922	.920	2.01348

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.22 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,922, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kemampuan Individu (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,922 atau 92,2%.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Budaya Organisasi (Hubungan Langsung)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kemampuan Individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Individu berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustine Prokaningsih Sumuweng, *Manggaukang Manggaukang* (2020).

Kemampuan Individu merupakan salah satu pendekatan bottom-up dalam proses penyusunan anggaran, dimana aliran data anggaran dalam suatu system partisipatif berawal dari tingkat tanggungjawab yang lebih rendah kepada tingkat tanggungjawab yang lebih tinggi. Setiap orang yang mempunyai tanggungjawab atas pengendalian biaya/pendapatan harus menyusun estimasi anggarannya dan menyerahkannya kepada tingkat manajemen yang paling tinggi. Estimasi tersebut kemudian ditinjau ulang dan dikonsolidasikan dalam gerakannya ke arah tingkat manajemen yang lebih tinggi (Garrison: 2013).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi (Hubungan Langsung)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Apriyanti, Haedar, Muhammad Kasran (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi. Motivasi mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi yang baik akan mempengaruhi perilaku sedemikian rupa sehingga memiliki tujuan yang selaras ; artinya tindakan-tindakan individu yang dilakukan untuk meraih tujuan-tujuan pribadi juga akan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Tujuan utama Motivasi adalah untuk menyelaraskan tujuan-tujuan itu; yaitu sistem harus dirancang sedemikian rupa sehingga tindakan-tindakan setiap anggota perusahaan untuk meraih kepentingannya sendiri bisa selaras dengan kepentingan perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Ilyas, 2019) bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Pegawai (Hubungan Langsung)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kemampuan Individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R. Maulidia (2019), *Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang (2020)*. Dan Edy Sudiro (2012) yang menemukan bahwa kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan individu pegawai. Semakin tinggi kemampuan individu pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah kemampuan individu yang dimiliki, semakin rendah pula kinerja pegawai. Kemampuan individu adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila kemampuan baik, maka kinerja pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat menurut Wibowo (2017) bahwa kemampuan individu adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Rivai (2015) menjelaskan bahwa kemampuan individu merupakan 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.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Hubungan Langsung)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Apriyanti, Haedar, Muhammad Kasran (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi.

Temuan penelitiann ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dipengaruhi oleh motivasi kerja karena promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan motivasi kerja bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan dipengaruhi oleh motivasi kerja secara positif. Apabila pegawai mendapatkan motivasi kerja tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut dalam bekerja.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Hubungan Langsung)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa budaya berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh R. Maulidia (2019), *Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaung Manggaung (2020)*, Erlian Supriyanto (2019). Dan Apriyanti, Haedar, Muhammad Kasran (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sidenreng Rappang dipengaruhi oleh budaya organisasi secara positif karena dengan budaya organisasi yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sidenreng Rappang dalam melaksanakan tugas. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sidenreng Rappang.

Budaya organisasi seorang pegawai terlihat pada desain pekerjaan seorang pegawai. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan pegawai terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampung oleh karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dipegang oleh para pegawai organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan nilai dari keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terutama berhubungan dengan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat berhasil dengan stimulasi ide-ide dan dorongan usaha kooperatif yang lebih besar. Pegawai yang secara psikologis akan sering merespon untuk saling tukar masalah-masalah dengan berbagai saran-saran yang inovatif dan usaha produktif demi menghasilkan kinerja pegawai baik bagi individu pegawai dan organisasi. Menurut Moeljono dan Sudjarmiko (2017) bahwa budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi. Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai.

5. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi (Hubungan Tidak Langsung)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kemampuan Individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai *variable intervening*, hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui Budaya organisasi, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, Haedar, Muhammad Kasran (2018).

Pengawasan merupakan fungsi organik manajemen. Jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi, maka budaya tersebut juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan. Dengan fungsi budaya organisasi, akan mempunyai dampak positif yang kuat terhadap perilaku anggota dan untuk meningkatkan kinerjanya. Siagian (2012:199).

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi (Hubungan Tidak Langsung)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai *variable intervening*, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai melalui Budaya organisasi, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, Haedar, Muhammad Kasran (2018) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pegawai untuk melakukan aktifitas organisasi Susanto (2016: 109).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Variabel Kemampuan Individu berpengaruh terhadap budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kemampuan Individu akan semakin meningkatkan budaya organisasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah. 2) Variabel Motivasi berpengaruh terhadap budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi akan semakin meningkatkan budaya organisasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Variabel Kemampuan Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan Individu akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah. 4) Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 5) Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 6) Variabel Kemampuan Individu berpengaruh terhadap secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kemampuan individu yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 7) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Referensi

- Arif, D. (2012). *Efektivitas Organisasi Kerja*. Rajawali Press.
- Bastian, I. (2012). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia* (Edisi I). BPFE UGM.
- Brooke, R., & Price, P. (2013). Discriminant Validation Of Measures Of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*.
- DeVito, J. (2012). *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing Group.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sabban, Y. A. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dalton Makassar*. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 7(4).
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). *Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar*. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sofiantho, E. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar* (Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar).

Sudiro, E. (2012). *Analisis Pengaruh Faktor Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya di kota Makassar* (Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Unhas, Makassar).

Supriyanto, E. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Instansi "X"*. *Jurnal Unnur*, 8(2).

Susanto, A. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Prenadamedia.

.



Published by Journal of Applied Management and Business Research | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2023 by the Author(s).