

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN ENREKANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MUHAMMAD DAHLAN DARWIS
2018MM22043**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ENREKANG

Oleh:


MUHAMMAD DAHLAN DARWIS

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 23 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

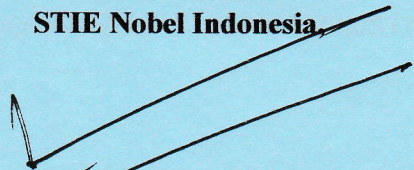

Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M.

Anggota,


Dr. HARI, S.IP., S.H., M.Si., M.H.

School Of Business **Mengetahui:**

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Syylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ENREKANG

Nama Mahasiswa : Muhammad Dahlan Darwis
NIM : 2018MM22043
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M.
Anggota : Dr. HARI, S.IP., S.H., M.Si., M.H.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Nawir Rahman SE, M.Si

Tanggal Ujian : 23 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 169/SK/PPS/STIE-NI/XI/2028

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis *dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.*

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 15 Maret 2021



Muhammad Dahlan Darwis
2018MM22043

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang” ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen
4. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. HARI, S.IP., S.H., M.Si., M.H.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan

tesis ini.

5. **Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.** dan **Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si.** selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran serta kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
8. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

Makassar, Maret 2021

Penulis

Muhammad Dahlan Darwis

ABSTRAK

Muhammad Dahlan Darwis. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, dibimbing oleh Mashur Razak dan Hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari Tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang yang berjumlah 42 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 42 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, nilai t hitung variabel motivasi kerja $-1,891 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,024$, dan nilai probabilitasnya adalah $0,066 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (2) Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, dimana nilai t hitung variabel Kompetensi $1,302 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,024$, dan nilai probabilitasnya adalah $0,201 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, nilai t hitung variabel budaya organisasi $-1,096 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,024$, dan nilai probabilitasnya adalah $0,280 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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



ABSTRACT

Muhammad Dahlan Darwis. 2021. *The Effect of Work Motivation, Competence and Organizational Culture toward Employee Performance in the Community and Village Empowerment Service of Enrekang Regency, supervised by Mashur Razak and Hari.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of Work Motivation, Competence and Organizational Culture on Employee Performance at the Community and Village Empowerment Service of Enrekang Regency (2) the most dominant variable influencing employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Enrekang Regency.

This study approach uses survey research. This research was conducted at the Office of Community Empowerment and Village of Enrekang Regency. When the research was conducted starting in February 2021. The population in this study were all employees of the Community and Village Empowerment Service of Enrekang Regency, totaling 42 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 42 employees.

The results show that (1) there is no effect of work motivation on the performance of the employees of the Enrekang District Community and Village Empowerment Service, the t value of work motivation variable was $-1.891 < t$ table value of 2.024 , and the probability value was $0.066 > 0.05$, then H_0 was accepted. That is, work motivation has no effect on employee performance (2) There is no effect of competence on the performance of the employees of the Community and Village Empowerment Service of Enrekang Regency, where the t value of the Competency variable is $1.302 > t$ table value is 2.024 , and the probability value is $0.201 > 0.05$, then H_0 is accepted. That is, competence has no effect on employee performance (3) There is no effect of organizational culture on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Enrekang Regency, the t value of the organizational culture variable is $-1.096 > t$ table value is 2.024 , and the probability value is $0.280 > 0.05$. , then H_0 is accepted. This means that organizational culture has no effect on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Competence, Organizational Culture, Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Dalam	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Identitas.....	iii
Pernyataan Orisinal Tesis.....	iv
Kata Pengantar.....	vi
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Motivasi Kerja	15
2.3 Kompetensi	19
2.4 Budaya Organisasi	22
2.5 Kinerja	25
2.6 Hubungan Antar Variabel	30
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN...	34
3.1 Kerangka Konseptual	34
3.2 Hipotesis Penelitian.....	35
3.3 Definisi Operasional Variabel	35
3.4 Pengukuran Variabel	39
BAB IV METODE PENELITIAN	40
4.1 Rancangan Penelitian	40
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	42
4.3 Populasi dan Sampel	42
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.5 Teknik Pengumpulan Data	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50

5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
5.2	Karakteristik Responden	52
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
5.4	Pengujian Kualitas Data	63
5.5	Pembahasan.....	73
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
6.1	Kesimpulan	77
6.2	Saran.....	78
	DAFTAR PUSTAKA	80
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Penelitian terdahulu.....	12
2	Populasi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang.....	43
3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
7	Skala Kategori.....	55
8	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	56
9	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	57
10	Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi.....	59
11	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	62
12	Hasil Pengujian validitas.....	63
13	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	65
14	Pengujian Asumsi Multikolinearitas.....	68
15	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	34
2	Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	41
3	Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Enrekang.....	51
4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
5	Hasil Uji Normalitas.....	67
6	Hasil Analisis Model Penelitian.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Surat Persetujuan Penelitian dari STIE Nobel Indonesia.....	83
2	Kuesioner.....	84
3	Tabulasi Kuesioner.....	94
4	Uji Validitas.....	102

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai merupakan bagian dari organisasi dan memiliki peranan yang besar untuk menentukan keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat pada setiap kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi. Dapat dikatakan bahwa pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga menunjang efektifitas operasional organisasi.

Pegawai adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu pegawai perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas pegawai dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Tuntutan keahlian yang semakin tinggi, membuat pegawai suatu organisasi berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan kinerjanya. Pengertian pegawai menurut kamus lengkap ekonomi (2003) adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi/perusahaan dimana orang tersebut diangkat oleh perusahaan dan tidak tergantung pada jangka waktu tertentu.

Pegawai yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja yang tinggi, baik individu maupun kelompok sehingga berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan pegawai yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan

organisasi dapat tercapai. Membahas tentang kinerja pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu bermasyarakat, hal ini ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Pada masyarakat modern organisasi-organisasi yang besar, kompleks dan canggih, banyak bermunculan, dimana salah satu organisasi yang besar yang tidak kalah pentingnya adalah organisasi pemerintahan yang disebut negara. Pentingnya organisasi pemerintahan tersebut sehingga untuk mewujudkan tujuan dari pemerintah itu sendiri diperlukan organisasi pemerintahan yang berlangsung secara tertib dengan ditandai adanya pengaturan, pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Atau dengan kata lain diperlukan suatu manajemen pemerintahan yang baik agar pekerjaan tersebut dapat berjalan lebih lancar, cepat, tepat, efektif dan efisien, dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tersebut mutlak diperlukan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting di dalam dunia kerja. Hal tersebut dikarenakan kompetensi selalu berbanding lurus dengan perkembangan suatu organisasi. Jadi, semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki organisasi, maka akan semakin tinggi pula perkembangan organisasi agar mampu mencapai tujuan utamanya.

Kompetensi juga bisa membantu organisasi dalam mengetahui sejauh mana pegawai tersebut mampu memberikan yang terbaik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam konteks pemberdayaan manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dan berintegritas tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. (Moeljono, 2003). Budaya organisasi ini akan mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Namun apabila budaya tersebut tidak baik, maka tujuan akan menuju arah yang salah. (Kotter & Heskett, dalam Darmawiyanti, 2008). Jika budaya suatu organisasi tidak memberikan hal yang positif bagi organisasi maka hasil yang akan dicapai atau kinerja organisasi akan buruk, karena budaya perusahaan menginformasikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku pegawai yang semestinya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak

pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan peningkatan kompetensi maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya. Suatu organisasi pemerintahan telah berupaya untuk mewujudkan kinerja ini sangat tergantung pada ruang lingkup, beban tugas dan tanggung jawab dari unit organisasi tersebut.

Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Salah satu ahli yang berpendapat tentang kegagalan Pemerintah, Hendriani dan Artati (2014) menyatakan bahwa kegagalan utama pemerintah saat ini adalah karena kelemahan manajemennya, bukan pada apa yang dikerjakan pemerintah, melainkan bagaimana caranya pemerintah mengerjakannya.

Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1999, memungkinkan daerah untuk lebih leluasa dalam mengatur rumah tangganya sendiri dalam rangka melayani dan membawa kesejahteraan masyarakat. Adanya undang-undang tersebut menyebabkan perubahan yang signifikan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pengelolaan keuangan daerah (Handayani, et al, 2014).

Individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi yang meliputi

pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda dan aspek tersebut menciptakan suatu perilaku. Dimana perilaku manusia dipelajari di dalam lingkungan kerja dan didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Manusia juga dipelajari dalam interaksinya dengan pekerjaannya, lingkungan fisiknya dan dengan lingkungan sosial pekerjaannya dimana hal tersebut merupakan suatu hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi (Munandar, 2001:81).

Setiap pegawai akan bekerja sesuai peranannya dalam organisasi, pegawai mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Untuk itu setiap pegawai dituntut melaksanakan tugas sesuai persyaratan-persyaratan tertentu, baik kualitas dan kuantitas. Pencapaian tugas sesuai dengan persyaratan disebut kinerja. Dalam hal ini seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi dimana tempatnya bekerja, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas (Simamora, 2012: 149). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi dan budaya organisasi. Menurut Robbins (2003:37) menyebutkan kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya

dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Menurut Reksomadiprodjo dan Handoko (1990: 256) motivasi didefinisikan sebagai “Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai satu tujuan”. Pemberian motivasi kepada pegawai akan menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja mereka, maka dapat diharapkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja serta pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi tersebut, diharapkan tercapai suatu kesamaan tujuan antara pegawai dan perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2003:12) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dikatakan valid dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir, dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah tersebut.

Berdasarkan temuan tersebut dapat diketahui begitu pentingnya kinerja pegawai bagi kelangsungan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam Gomez (2000:135) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu kondisi

dimana mereka bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Dapat diartikan bahwa aparatur berkinerja baik apabila pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada ketentuan atau mekanisme kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian ini membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mencurahkan segala pikiran, kemampuan dan keterampilan untuk kemajuan organisasi. Teori yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (2002: 15) dan Robbins (2003: 684) memperkuat penelitian ini, di mana kinerja dibentuk oleh kemampuan, motivasi dan budaya organisasi yang ada di lingkungan organisasi. Menurut Simanjuntak (2010:10), bahwa setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor dalam bekerja untuk mencapai kinerja, yang dapat digolongkan dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu Kompetensi Individu, dukungan institusi organisasi serta dukungan manajemen yang baik. Teori yang disampaikan oleh Simanjuntak (2010) tersebut dapat ditafsirkan atau dimaknai bahwa kinerja pegawai atau pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompetensi individu yang wujudnya adalah keahlian sesuai dengan bidangnya, dukungan institusi organisasi yang berupa budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan manajemen yang baik berupa motivasi dan keteladanan perilaku dari pimpinan.

Pendapat dari Wirawan (2009) dan Simanjuntak (2010), di atas ini memiliki hubungan yang erat dengan fakta (realita disekitar kita) yang ada dilapangan, seperti halnya kondisi organisasi-organisasi pemerintahan dan

pelayanan publik yang dikelola oleh pemerintah. Dimana rata-rata instansi pemerintahan dan pelayanan publik memiliki kinerja yang masih sangat rendah dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan swasta baik yang bergerak dibidang produksi barang maupun jasa.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia itu sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui peningkatan kompetensi dan motivasi dari pimpinan atau pada instansi yang bersangkutan. Peningkatan kompetensi akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap Pemerintahan atau instansi pemerintah. Salah satunya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang yang merupakan bagian dari pemerintahan Kabupaten Enrekang dalam penyelenggaraan pemerintahan

Kabupaten. Berdasarkan pengamatan penulis, ada pegawai yang di tempatkan pada posisi administrasi ternyata tidak menguasai di bidangnya dan pegawai lain yang bukan menempati posisi tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan benar, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai dapat menurun. Budaya disiplin, jujur dan bertanggungjawab harus terus ditingkatkan hal ini karena masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang, dalam hal kejujuran dan akuntabilitas masih perlu ditingkatkan, dalam hal tanggungjawab juga kadang masih ada pegawai yang saling melempar tanggungjawab. Selain itu, kurangnya penghargaan dari organisasi terhadap pegawai yang berkinerja baik serta tidak ada uang lembur sehingga beberapa pegawai sering tidak mengambil jam lembur.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang?
4. Apakah motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang?
5. Mana di antara motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

5. Mengetahui dan menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

1.4. Manfaat Penelitian

Ditinjau dari manfaat teoritis dan manfaat praktis

1. Manfaat Teoritis :

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep motivasi kerja dan peningkatan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja dan peningkatan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Dan selanjutnya sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang topik pengukuran kinerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Penulis/ Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat”.	Abdullah (2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. 5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai. 5. Pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh Locus of Control, diikuti dengan Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi.
2	”Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Peningkatan Kinerja Pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di	H. Teman Koesmono (2005)	Pengujian hubungan kausalitas antar variabel memperoleh hasil : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh langsung yang terjadi dapat dijelaskan sebagai berikut : terdapat efek langsung dari variabel Budaya organisasi terhadap Motivasi sebesar 0.680, variabel Motivasi terhadap

	Jawa Timur		<p>Kepuasan kerja sebesar 1.462, Variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 1.183, variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0.506, sedangkan variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar 0.003.</p> <p>2. Pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut : terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel Budaya organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.994, begitu pula terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja sebesar 0.267, sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja sebesar 0.005. } Sehingga dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi secara positif. 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif. 3) Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif. 4) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif. 5) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif. 6) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara positif.
3	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi	Binawan Nur Tjahjono Tri Gunarsih (2008)	<p>Uji instrumen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai r_{xy} adalah positif dan menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai r

	Jawa Tengah		<p>tabel ($\alpha = 0,05$; $n = 40$; $r_{\text{tab}} = 0,312$)</p> <p>2. Variabel bebas motivasi, dan budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>3. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja.</p>
4	"Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar".	Noer, Ivo Ade Crisna. (2013)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar. Secara parsial motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar.
5	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai PT. Citra Sena Sukses Semarang".	Puspasari, Widya Angella Maria. (2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
6	"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan".	Saleleng, Max (2015).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
7	"Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. General Electric Finance Indonesia-Jakarta".	Win, Enyfiani Ananta. (2010)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi sangat menentukan atau berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidup. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Campbell, dkk (1999) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Uno (2008:66-67), kerja adalah sebagai aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, dan insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Purwanto (2006:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2.2.2. Teori Motivasi ERG Alderfer

Kebutuhan hirarki Maslow memberikan titik tolak untuk peningkatan teori

kebutuhan manusia. Clayton Alderfer mengembangkan teori eksistensi-hubungan pertumbuhan atau bisa juga disebut sebagai *Existence-Relatedness-Growth (ERG Theory)*, yang meninjau kembali teori Maslow untuk membuatnya konsisten dengan penelitian yang mempertimbangkan kebutuhan manusia. Terdapat beberapaperbedaan antara teori ERG Alderfer dan teori kebutuhan hirarki Maslow. Penelitian telah menunjukkan bahwa manusia memiliki tiga bentuk kebutuhan dibanding dengan lima bentuk berdasarkan hipotesa Maslow.

Kebutuhan manusia adalah berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Demikian juga dengan prioritasnya, masing-masing orang tidak sama. Menurut Clayton Aldefer dalam Daft, (2002:96) menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi tiga dasar kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan untuk eksistensi/keberadaan (*Existence Needs*). Kebutuhan ini mencakup semua bentuk kebutuhan fisik dan keamanan, seperti: bonus kerja, gaji tambahan, dan kebutuhan keamanan seperti asuransi kesehatan, jaminan masadepan.
2. Kebutuhan untuk hubungan (*Relatedness Needs*). Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan anatar pribadi bermanfaat.
3. Kebutuhan untuk bertumbuh (*Growth Needs*). Kebutuhan ini mencakup kebutuhan yang melibatkan orang-orang yang membuat usaha kreatif terhadap diri mereka sendiri dan lingkungan.

Manusia bekerja memenuhi kebutuhannya berdasarkan kontinum

kekongkritannya. Semakin konkrit kebutuhan yang hendak dicapai, maka semakin mudah seorang pegawai untuk mencapainya. Kebutuhan yang konkrit menurut Alderfer adalah kebutuhan keberadaan yang paling mudah kemudian kebutuhan relasi atau hubungan dengan orang lain untuk dipenuhi dalam mencapai prestasi sebelum mencapai kebutuhan yang lebih kompleks yaitu pertumbuhan.

Menurut Aldag dan Stearns dalam Daft, (2002:97), Alderfer meninjau kembali teori Maslow dengan cara lain yaitu:

1. Dia membuktikan bahwa tiga kategori kebutuhan membentuk hirarki hanya dalam pengertian yang meningkatkan keabstrakan atau mengurangi kekonkretan. Setelah kita bergerak dari kebutuhan eksistensi ke kebutuhan hubungan lalu ke kebutuhan pertumbuhan, cara untuk memenuhi kebutuhan menjadi berkurang dan menjadi kurang konkret.
2. Alderfer menyadari bahwa sementara memenuhi kebutuhan eksistensi dan hubungan, kita dapat membuat kebutuhan itu kurang penting bagikita,tidak seperti pada kebutuhan pertumbuhan. Malah sebaliknya, kebutuhan pertumbuhan menjadi lebih penting setelah kita memenuhinya. Setelah kita mampu untuk kreatif dan produktif, kita meningkatkan pertumbuhan kita dan lagi, kita menjadi tidak puas.
3. Alderfer menerangkan bahwa kita mungkin pertama memusatkan pada kebutuhan- kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan cara konkret dan kemudian mengurusnya dengan lebih banyak cara untuk menuju kepuasan.

Bagaimanapun, Alderfer menambahkan gagasan tentang kekecewaan (*frustration*). Kekecewaan terjadi ketika kita tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat tertentu secara hakiki yang menyebabkan kita “mundur” dan memusatkan pada kebutuhan yang lebih konkret. Apabila kita tidak bisa memenuhi kebutuhan hubungan, kita akan memusatkan pada kebutuhan eksistensi.

2.3. Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa ”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 itu tersebut”. Spencer and Spencer (1993:9) dalam Narimawati, (2007:75) kompetensi pegawai adalah ”Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual”.

Dapat disimpulkan dari kedua pengertian diatas bahwa kompetensi adalah

karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja.

2.3.2. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Spencer and spencer (1993:9) dalam Wibowo (2001:25) menyatakan bahwa “Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama”. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, (Zwell, 2005:25) yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

2.3.3. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh Narimawati (2007:75), kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis hingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

2.4. Budaya Organisasi

2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003:305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Ivancevich *et al* (2005:44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tiga lapisan, lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan. Di lapisan kedua terdapat

nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. Pada lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003:311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
4. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar- standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan

dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai semakin penting bagi organisasi.

Dengan dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan diberdayakannya pegawai-pegawai oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua pegawai diarahkan ke arah yang sama. Pada akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

2.4.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal - hal rinci, yaitu sejauh mana pegawai menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam

mempertimbangkan efek dari hasil pegawai dalam organisasi.

5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan pegawai dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

2.5. Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Sebuah organisasi melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggerak dari organisasi itu adalah sekelompok orang yang berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan. Bila kinerja individu (*individual performance*) baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula. Tanggung jawab akhir yang diemban oleh pihak manajemen perusahaan adalah mencapai kinerja yang tinggi. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Daft (2002:13) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan kemampuan organisasi untuk dapat meraih tujuan-tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Efektivitas organisasi merupakan derajat seberapa jauh organisasi berhasil mencapai sasaran yang ditetapkan, sedangkan efisiensi organisasi berhubungan dengan jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai sebuah tujuan

organisasi.

Benardin dan Russel dalam Ruky (2002) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : "*performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Menurut Soeprihanto (2000) "kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai". Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan tentang pencapaian pegawai terhadap persyaratan pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu yang dapat diukur dan dinilai.

Menurut Maier dalam As'ad (2001:499), "Kinerja atau prestasi kerja pada umumnya dirumuskan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Vroom dalam As'ad (2001:60) mengemukakan, "Bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat sampai sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya disebut derajat kinerja (*Level of performance*).

Prestasi kerja atau kinerja berbeda dengan *proficiency*, *merit* dan produktifitas. Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2001:46), *Proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi usaha, kinerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Menurut Maier dalam As'ad (2001:47), *merit* lebih merupakan aspek dari *proficiency*. Sedangkan

produktifitas antara *input* dan *output*.

Notoadmojo (2008:47) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja yang baik harus dapat menggambarkan hal yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai yang dinilai. Agar penilaian dapat mencapai tujuan ini, maka ada 3 hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Artinya sistem penilaian benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana pegawai bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
3. Praktis, sistem penilaian yang praktis akan mudah dipahami dan dimengerti serta dipergunakan dengan baik oleh penilai dan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standar kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja yang baik merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi dengan demikian perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena banyaknya faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah penilaian prestasi kerja itu sendiri.

2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja kelompok dengan baik maka harus menggunakan

kriteria yang tepat agar dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh anggota kelompok. Menurut Mangkuprawira (2003) “penilaian dan pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang pegawai”. Sedangkan Nasution (2000) “menyatakan bahwa penilaian dan pengukuran kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh pegawai yang dilakukan secara berkala oleh pimpinan guna mengetahui perilaku dan hasil kinerja yang dicapai pegawai”. Selanjutnya Mangkuprawira (2003) “menyatakan bahwa pendekatan penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada pegawai dan Departemen Sumber Daya Manusia”.

Menurut Gomez (2000:142) ukuran kinerja mencakup beberapa tipe kriteria performansi kinerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang dia dapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Simamora (2009:415) mendefinisikan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Mathis dan Jackson (2004:343) mendefinisikan “*Performance appraisal is the process of evaluating or determining how well employees do their jobs compared with a set of standards and communicating that information those employees*”.

Dari kedua definisi tersebut mengandung maksud bahwa penilaian kinerja sangatlah penting bagi kalangan pegawai, metode-metode penilaian yang digunakan, dan cara hasil-hasil yang dikomunikasikan dapat memiliki imbas-imbis positif maupun negatif terhadap moral kerja pegawai. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk tindakan disiplin, kenaikan-kenaikan gaji, promosi-promosi, pemecatan- pemecatan, atau pemberhentian sementara. Penilaian-penilaian kinerja bakal dianggap menakutkan oleh orang-orang yang menilai dirinya rendah, orang-orang yang kurang produktif, dan sebagainya.

2.6. Hubungan Antar Variabel

2.6.1. Hubungan Antar Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Jibowo (2007) dalam Uju (2013) meneliti pengaruh motivasi kerja guna peningkatan prestasi kerja di Nigeria. Studi yang dilakukan Jibowo (2007) dalam Uju (2013) mengadopsi metode yang sama seperti Herzberg *et al* (1959) dalam Uju (2013) dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivator pada prestasi kerja. Studi lain yang dilakukan oleh Wood (1974) dalam Uju (2013) meneliti korelasi antara berbagai sikap pekerja dan motivasi kerja serta prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai yang tidak diberikan motivasi intrinsik berorientasi terhadap pekerjaan mereka yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan berdampak pada evaluasi kinerja perusahaan. Pegawai lebih bergantung pada imbalan intrinsik dibandingkan dengan imbalan ekstrinsik.

Kulkarni (1983) dalam Uju (2013) membandingkan kepentingan ekstrinsik pegawai yaitu sepuluh faktor seperti gaji, keamanan dan sebagainya dengan faktor- faktor intrinsik seperti pengakuan, harga diri, tanggung jawab dll. Hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis, dimana dua faktor ekstrinsik yaitu pendapatan yang memadai dan keamanan kerja sebagai faktor yang paling penting. Juga ditemukan bahwa tidak adanya konsisten antara penelitian ini dan penelitian serupa, kecuali dalam peringkat pendapatan yang memadai dan keamanan kerja. Dari hasil temuan Kulkarni (1983) dalam Uju (2013) menunjukkan peningkatan kinerja dari motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat

dilihat dari *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Jibowo (2007) dalam Uju (2013) meneliti pengaruh motivasi kerja guna peningkatan prestasi kerja di Nigeria. Studi yang dilakukan Jibowo (2007) dalam Uju (2013) mengadopsi metode yang sama seperti Herzberg *et al* (1959) dalam Uju (2013) dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivator pada prestasi kerja. Studi lain yang dilakukan oleh Wood (1974) dalam Uju (2013) meneliti korelasi antara berbagai sikap pekerja dan motivasi kerja serta prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai yang tidak diberikan motivasi intrinsik berorientasi terhadap pekerjaan mereka yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan berdampak pada evaluasi kinerja perusahaan. Pegawai lebih bergantung pada imbalan intrinsik dibandingkan dengan imbalan ekstrinsik.

Kulkarni (1983) dalam Uju (2013) membandingkan kepentingan ekstrinsik pegawai yaitu sepuluh faktor seperti gaji, keamanan dan sebagainya dengan faktor- faktor intrinsik seperti pengakuan, harga diri, tanggung jawab dll. Hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis, dimana dua faktor ekstrinsik yaitu pendapatan yang memadai dan keamanan kerja sebagai faktor yang paling penting. Juga ditemukan bahwa tidak adanya konsisten antara penelitian ini dan penelitian serupa, kecuali dalam peringkat pendapatan yang memadai dan keamanan kerja. Dari hasil temuan Kulkarni (1983) dalam Uju (2013) menunjukkan peningkatan kinerja dari motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat dilihat dari *reward* yang diberikan oleh perusahaan.

2.6.2. Hubungan Antar Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Spencer (1993:9) dalam Sriekaningsih dan Setyadi, (2015), kompetensi intelektual, emosional dan sosial sebagai bagian yang paling kepribadian dalam diri pegawai untuk memprediksi atau mempengaruhi efektivitas kerjanya. Penelitian Soo dan Won (2009) dalam Sriekaningsih dan Setyadi, (2015), pada tingkat individu, kelompok keompok memiliki interaksi positif dengan peningkatan kompetensi sehingga berdampak pada kinerja di tingkat kelompok pegawai. Intinya, ada interaksi positif antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Penelitian Neda *et al.*, (2010), menunjukkan bahwa dari sembilan kompetensi yang termasuk dalam model regresi hanya empat kompetensi memberikan kontribusi signifikan pada prestasi kerja. Kompetensi memiliki kontribusi positif dan signifikan

2.6.3. Hubungan antar Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Para peneliti telah mengakui hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai (Sheridan, 1992), pengambilan keputusan (Gamble dan Gibson, 1999) dan produktivitas (Kopelman, Brief dan Guzzo, 1990) dalam Shahzad *et al* (2013). Luthans (1998) dalam Shahzad *et al* (2013), budaya organisasi selalu disajikan dalam organisasi, tetapi sebagian besar organisasi kurang memperhatikan budayanya.

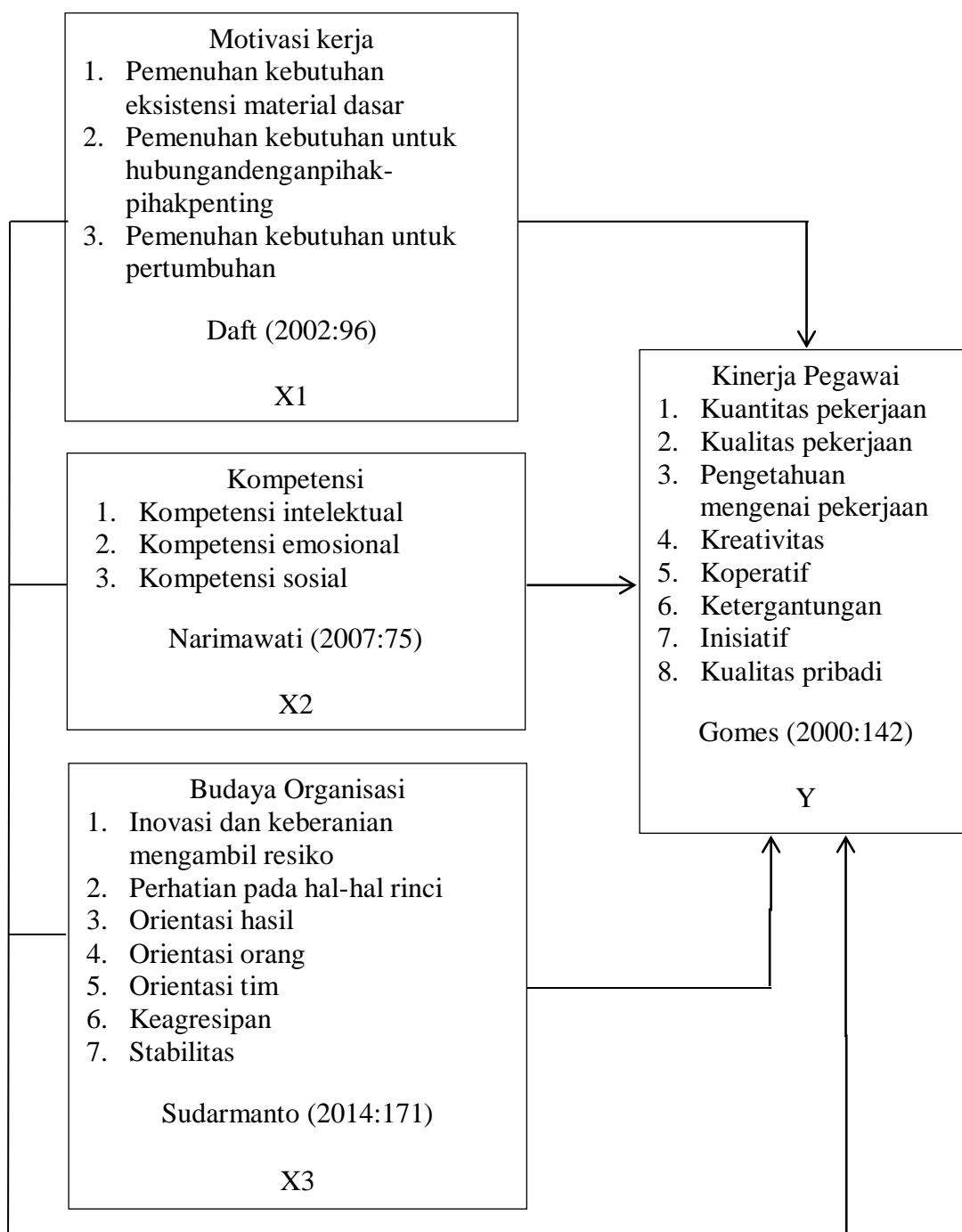
Untuk memahami hubungan antara prestasi kerja pegawai dan budaya organisasi merupakan subjek penelitian penting karena terbukti oleh penelitian yang berbeda kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Pengembang perangkat lunak dan insinyur adalah kelompok yang dapat meningkatkan ekonomi global sehingga mereka membutuhkan lingkungan terbuka di mana mereka dapat dengan mudah berbagi dengan ide-ide mereka, membuat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan dapat memberikan bantuan satu sama lain. Udaya yang kuat akan memudahkan untuk berkomunikasi secara terbuka dan berpartisipasi dalam efisien dan efektif dalam pengambilan keputusan untuk mengeksplorasi ide-ide dan keterampilan mereka sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai (Shahzad *et al*,2013).

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka konseptual

Gambar 3.1



3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
2. Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
3. Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
4. Diduga motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
5. Diduga motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

3.3. Devenisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiono, 2013:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Enrekang untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Indikatornya adalah:

a. Pemenuhan kebutuhan eksistensi yaitu kebutuhan yang tergolong pada kelompok-kelompok eksistensi material dasar. Pemenuhan kebutuhan eksistensi dapat diukur dengan:

- 1) Kesesuaian gaji yang diterima dengan masa kerja
- 2) Kesesuaian tunjangan dengan tanggungjawab
- 3) Kesesuaian penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup
- 4) Pemenuhan fasilitas penunjang pekerjaan
- 5) Suasana tempat kerja

b. Pemenuhan kebutuhan keterkaitan yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan– hubungan yang berarti dengan pihak-pihak penting lainnya. Pemenuhan kebutuhan keterkaitan dapat diukur dengan:

- 1) Kerja sama dengan konsumen
- 2) Hubungan kerja dengan atasan
- 3) Keinginan pegawai untuk menerima informasi dari rekan sekerja

c. Pemenuhan kebutuhan pertumbuhan yaitu kebutuhan untuk tumbuh sebagai manusia dan memanfaatkan kemampuan sehingga mencapai potensi maksimal. Pemenuhan kebutuhan pertumbuhan dapat diukur dengan:

- 1) Kesempatan mendapatkan pelatihan
- 2) Kesesuaian pelatihan dengan beban kerja

- 3) Manfaat pelatihan sebagai penunjang tugas

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan dan sikap berdasarkan tuntutan pekerjaan. Indikatornya adalah:

- a. Kompetensi intelektual adalah berbagai pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk menunjang kinerjanya. Kompetensi intelektual dapat diukur dengan:
 - 1) Pengetahuan
 - 2) Keterampilan
 - 3) Pemahaman pekerjaan
- b. Kompetensi emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan perasaan dan emosi diri sendiri dan juga emosi orang lain. Kompetensi emosional dapat diukur dengan:
 - 1) Dapat memahami lingkungan kerja
 - 2) Kemampuan mengendalikan emosi
 - 3) Kemampuan memahami emosi rekan sekerja
- c. Kompetensi sosial adalah perilaku pegawai yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial. Kompetensi sosial dapat diukur dengan:
 - 1) Suka menolong rekan sekerja

- 2) Dapat membangun hubungan dengan rekan sekerja
- 3) Keramahan dengan rekan sekerja

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan norma, keyakinan, sikap dan filosofi atau aturan yang harus dianut oleh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Indikatornyaa dalah:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- b. Perhatian pada hal - hal rinc
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi Orang
- e. Orientasi Tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

3.3.2. Variabel teikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2013:39). Pada penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja pegawai, merupakan hasil kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh kepala seksi dan kepala bidang yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Indikator kinerja pegawai adalah:

- a. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam satu periode waktu

yang telah ditentukan.

- b. Kualitas kerja pegawai yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dari organisasi.
- c. Luasnya pengetahuan pegawai mengenai pekerjaannya
- d. Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan dalam pekerjaan.
- e. Kesiediaan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. Kesadaran pegawai dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. Pegawai semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. Keramahmatan pegawai dalam melayani konsumen

3.4. Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini variabel bebas dan variabel terikat diukur berdasarkan skala Likert yang menggunakan jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dimana nilainya ditetapkan sebagai berikut:

1. Nilai 5 mewakili jawaban sangat setuju
2. Nilai 4 mewakili jawaban setuju
3. Nilai 3 mewakili jawaban netral
4. Nilai 2 mewakili jawaban tidak setuju
5. Nilai 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini, dimaksudkan sebagai strategi untuk mengatur letak penelitian, juga bertujuan untuk memperoleh data yang tepat sesuai dengan masalah penelitian dan tujuan penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mendeskripsikan motivasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang dengan menggunakan data yang ditemukan dari hasil penelitian.

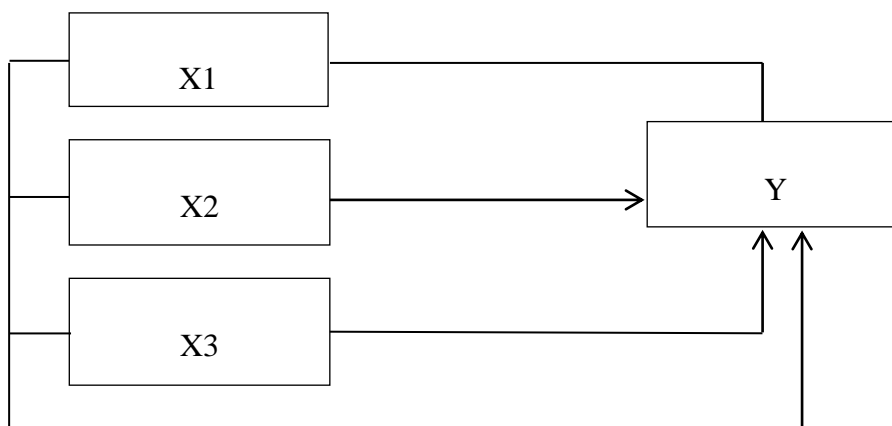
Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) 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.

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 2). Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas (independent

variable), satu variabel terikat (dependent variabel). Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas (independent variable) pada penelitian ini adalah motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi. Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent variable). Variabel terikat (dependent variable) pada penelitian ini adalah kinerja pegawai. seperti tampak pada gambar 4.1 berikut ini :

Gambar 4.1

Hubungan Antar Variabel Penelitian



Keterangan :

X1 : Motivasi kerja

X2 : Kompetensi

X3 : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

Berdasarkan arah anak panah pada gambar 4.1 ini menunjukkan bahwa

tinggi rendahnya kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja (X1), dan kompetensi (X2) serta budaya organisasi (X3) baik secara individual maupun secara kelompok.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman Gabungan Dinas Enrekang. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari Tahun 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Sanjaya Wina (2013: 228) Populasi adalah sekelompok yang menjadi perhatian peneliti, kelompok yang berkaitan dengan untuk siapa generalisasi hasil penelitian berlaku. Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Kemudian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014: 81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2014: 85). Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang yang berjumlah 42 orang, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel. 4.2

Populasi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab.

Enrekang

No	Uraian	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Pegawai PNS	13	12	25
2	Pegawai non PNS	8	7	17
	Total			42

Sumber : Olah data 2020

Sampel yang dilakukan yaitu sampel jenuh/sensus, dimana jumlah populasi yang relatif kecil, semua populasi yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang yang berjumlah 42 orang yang akan dijadikan sebagai responden/unit observasi.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan,

pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2015:121) menyatakan bahwa: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen

dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2013:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliable bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliable secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara terjun langsung ke lapangan. Observasi sebagai teknik pengumpulan data tidak hanya terbatas dengan orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2014: 145). Teknik pengumpulan data ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondenya

sedikit/kecil (Sugiyono, 2014: 137). Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih jelas dan lengkap mengenai hal-hal atau karakteristik yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

c. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan penulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142). Data yang diperlukan dalam pengaruh motivasi kerja dan kompetensi serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah data mengenai motivasi kerja dan kompetensi serta budaya organisasi yang digunakan oleh setiap pegawai di dalam melaksanakan tugas pelayanan. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran angket terhadap responden yang merupakan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

4.6. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompensasi, pengawasan, dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang

ditunjukkan oleh motivasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

X1 = Motivasi kerja

X2 = Kompetensi

X3 = Budaya organisasi

b1, b2, b3, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom $(n - k)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, (Ghozali, 2011)

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5%

$df_1 = k-1$ serta $df_2 = n- k$, sehingga :

- a) Jika F hitung $> F$ tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

5.1.1. Sejarah Singkat Organisasi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Enrekang, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang menjadi kewenangan daerah dan pelaksanaan kesekretariatan Dinas.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Bupati Enrekang Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang yaitu: “Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang menjadi kewenangan Daerah”.

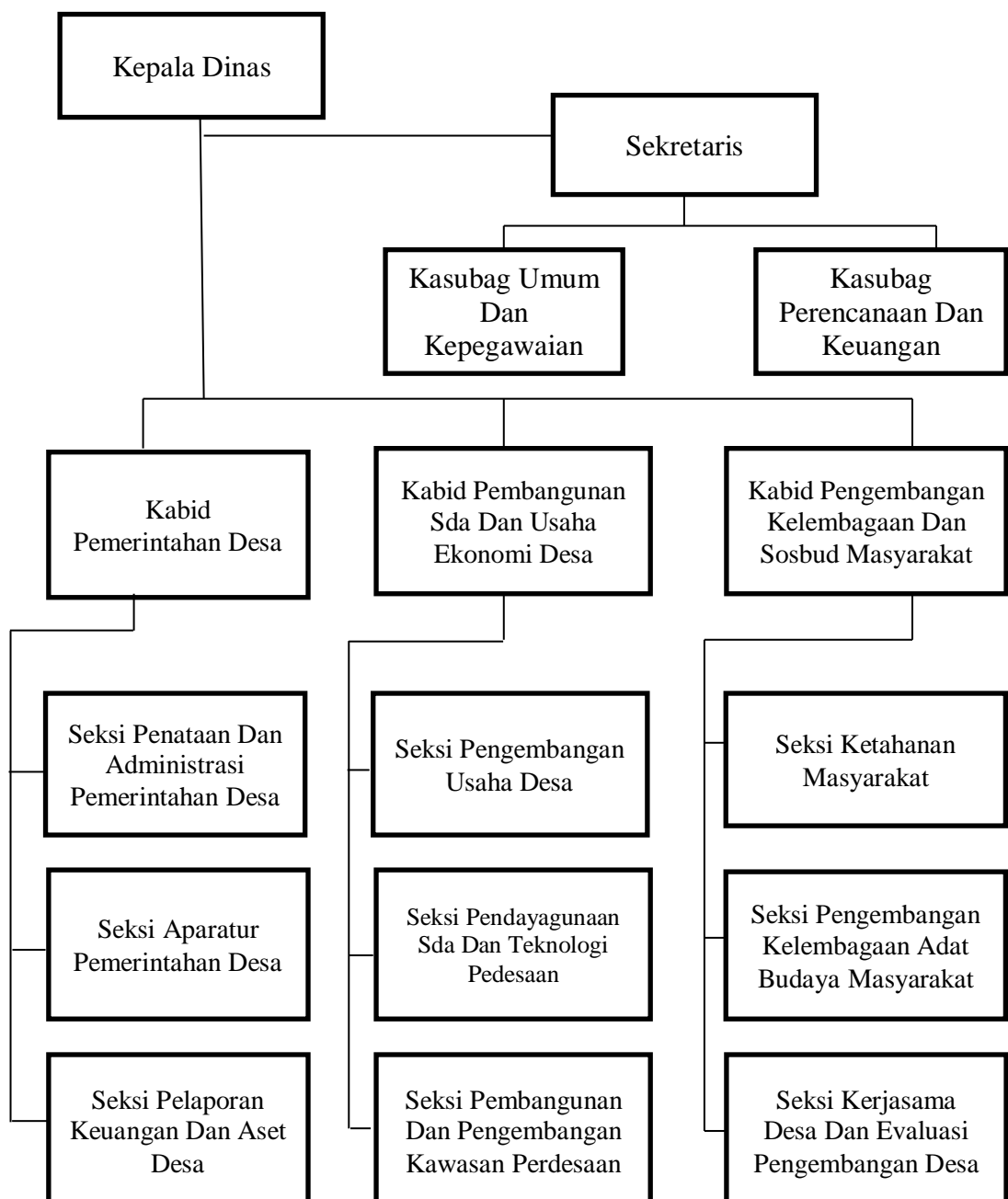
5.1.2. Struktur Organisasi

Gambar struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut:

Gambar 5.1

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN ENREKANG**



5.2. Karakteristik Responden

5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jens kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	23	54.8 %
2	Perempuan	19	45.2 %
Jumlah		42	100 %

Sumber : Olah data

Berdasarkan Tabel 5.1 di dapat responden laki-laki berjumlah 23 responden atau 54.8% dan responden perempuan sebesar 19 atau 45.2%.

5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan umur pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase
1	< 25 Tahun	1	2.4 %
2	26 – 35 Tahun	19	45.2 %

3	36 – 45 Tahun	11	26.2 %
4	> 46 Tahun	11	26.2 %
Jumlah		42	100 %

Sumber : Olah data

Berdasarkan Tabel 5.2 di dapat responden dengan kelompok umur antara 20-25 tahun berjumlah 1 responden atau 2.4%. Untuk kelompok umur antara 26-35 tahun sebesar 19 responden atau 45.2%. Untuk kelompok umur antara 36-45 tahun sebesar 11 responden atau 26.2%. Kelompok umur lebih dari 46 tahun sebesar 11 responden atau 26.2%

5.2.3. Karakteristik Repsonden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Tabel 5.3 adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidian	Jumlah	Prosentase
1	SMA	1	2.4 %
2	D3	2	4.8 %
3	S1	36	85.7 %
4	S2	3	7.1 %
Jumlah		42	100 %

Sumber : Olah data

Pada Tabel 5.3 disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dimana 1 responden atau 2.4% dengan latar belakang pendidikan SMA. Responden dengan latar belakang pendidikan D3 sebesar 2 responden atau 4.8%. Responden dengan latar belakang pendidikan S1 sebesar 36 responden atau 85.7%. Dan responden dengan latar belakang pendidikan S2 sebesar 3 responden atau 7.1%.

5.2.4. Karakteristik Repsonden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada Tabel 5.4 merupakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa kerja	Jumlah	Prosentase
1	1 – 2 Tahun	1	2.4 %
2	3 – 4 Tahun	4	9.5 %
3	5 – 6 Tahun	4	9.5 %
4	> 6 Tahun	33	78.6 %
Julah		42	100 %

Sumber : Olah data

Pada Tabel 5.4 disajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimana 1 responden atau 2.4% bekerja antara 1 - 2 tahun. Yang bekerja antara 3 - 4 tahun 4 Responden atau 9.5%, yang bekerja antara 5 – 6 tahun 4 responden atau

9.5% sedangkan yang bekerja lebih dari 6 tahun sebesar 33 responden atau 78.6%.

5.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mencari nilai kategori masing-masing variabel, maka dilakukan dengan cara menjumlahkan jawaban dari masing-masing pertanyaan dan membaginya dengan jumlah pertanyaan yang ada. Kemudian dimasukkan ke dalam interval kelas, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Rata - rata Maksimum} - \text{Rata - rata Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Tabel 5.5

Skala Kategori

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Olah data

5.3.1. Deskripsi Variabel Kinerja pegawai

Distribusi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten berdasarkan interval rata-rata nampak pada Tabel 5.6:

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pegawai

No	Keterangan	Mean	Kategori
1	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam satu periode waktu yang telah ditentukan	4,69	Sangat Tinggi
2	Kualitas kerja pegawai yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dari Organisasi	4,64	Sangat Tinggi
3	Luasnya pengetahuan pegawai mengenai pekerjaannya pegawai	4,64	Sangat Tinggi
4	Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan dalam pekerjaan	4,62	Sangat Tinggi
5	Kesediaan pegawai untuk bekerja sama Dengan orang lain (sesama anggota organisasi)	4,52	Sangat Tinggi
6	Kesadaran pegawai dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja	4,62	Sangat Tinggi
7	Pegawai semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya	4,55	Sangat Tinggi
8	Keramahtamahan pegawai dalam melayani masyarakat	4,62	Sangat Tinggi
Rata-rata		4.61	Sangat tinggi

Sumber : Olah data

Berdasarkan Tabel 5.6 kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada kedelapan indikator sebesar 4,61 yang artinya responden mempersepsikan sangat tinggi pada indikator-indikator tersebut. Fakta menunjukkan bahwa indikator Y_1 yaitu “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam satu periode waktu yang telah ditentukan”, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean sebesar yaitu 4,69, sehingga faktor

kualitas kerja pegawai dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

5.3.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Distribusi variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang berdasarkan interval rata-rata nampak pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

NO	Keterangan	Mean	Kategori
Pemenuhan kebutuhan Eksistensi			
1	Kesesuaian gaji yang diterima dengan masa kerja	4.14	Tinggi
2	Kesesuaian tunjangan dengan tanggungjawa	3.95	Tinggi
3	Kesesuaian penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup	3.88	Tinggi
4	Pemenuhan fasilitas penunjang pekerjaan	4.88	Tinggi
5	Suasana tempat kerja	4.02	Tinggi
Rata-rata		3.98	Tinggi
Pemenuhan kebutuhan keterkaitan			
1	Kerja sama dengankonsumen	3.93	Tinggi
2	Hubungan kerja dengan atasan	3.95	Tinggi
3	Keinginan pegawai untuk menerima informasi dari rekansekerja	4.07	Tinggi
Rata-rata		3.98	Tinggi

Pemenuhan kebutuhan pertumbuhan			
1	Kesempatan mendapatkan pelatihan	4.12	Tinggi
2	Kesesuaian pelatihan dengan beban kerja	4.05	Tinggi
3	Manfaat pelatihan sebagai penunjang tugas	4.05	Tinggi
Rata-rata		4.07	Tinggi
Rata-rata Motivasi kerja		4.01	Tinggi

Sumber : Olah data

Berdasarkan Tabel 5.7 secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada motivasi kerja sebesar 4,01 yang artinya responden mempersepsikan tinggi. Untuk pemenuhan kebutuhan eksistensi diperoleh jawaban bahwa skor pada kelima indikator seluruhnya lebih dari 3, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator pemenuhan kebutuhan eksistensi. Fakta menunjukkan bahwa indikator $X_{1.1.1}$ yaitu “Kesesuaian gaji yang diterima dengan masa kerja”, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean terbesar yaitu 4,14, sehingga kesesuaian gaji yang diterima dengan masa kerja dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Untuk pemenuhan kebutuhan keterkaitan secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada ketiga indikator seluruhnya lebih dari 3, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator pemenuhan kebutuhan keterkaitan. Fakta menunjukkan bahwa indikator $X_{1.2.3}$ yaitu “Keinginan pegawai untuk menerima informasi dari rekan sekerja”, memiliki skor tertinggi

dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean terbesar yaitu 4,07, sehingga faktor informasi dari rekan sekerja dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Untuk pemenuhan kebutuhan pertumbuhan secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada ketiga indikator seluruhnya lebih dari 4, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator pemenuhan kebutuhan pertumbuhan. Fakta menunjukkan bahwa indikator $X_{1.3.1}$ yaitu “kesempatan mendapatkan pelatihan”, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean terbesar yaitu 4,12, sehingga faktor kesempatan mendapatkan pelatihan dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

5.3.3. Deskripsi Variabel Kompetensi

Distribusi variabel kompetensi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang berdasarkan interval rata-rata nampak pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

NO	Keterangan	Mean	Kategori
Kompetensi intelektual			
1	Pengetahuan	4.07	Tinggi
2	Keterampilan	4.05	Tinggi
3	Pemahaman pekerjaan	4.02	Tinggi
Rata-rata		4.05	Tinggi
Kompetensi emosional			
1	Dapat memahami lingkungan kerja	4.02	Tinggi
2	Kemampuan mengendalikan emosi	4.07	Tinggi
3	Kemampuan memahami emosi rekan sekerja	4.29	Sangat Tinggi
Rata-rata		4.13	Tinggi
Kompetensi sosial			
1	Suka menolong rekan sekerja	4.40	Sangat Tinggi
2	Dapat membangun hubungan dengan rekan sekerja	4.05	Tinggi
3	Keramahan dengan rekan sekerja	4.17	Tinggi
Rata-rata		4.21	Sangat Tinggi
Rata-rata Kompetensi		4.13	Tinggi

Sumber : Olah data

Berdasarkan Tabel 5.8 secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada kompetensi sebesar 4,13 yang artinya responden mempersepsikan tinggi.

Untuk kompetensi intelektual diperoleh jawaban bahwa skor pada ketiga indikator seluruhnya lebih dari 4, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator kompetensi intelektual. Fakta menunjukkan bahwa indikator X_{2.1.1} yaitu “pengetahuan” dan “keterampilan”, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean terbesar yaitu 4,07, sehingga faktor pengetahuan dan keterampilan dari diri pegawai dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya kompetensi intelektual dalam diri pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Untuk kompetensi emosional diperoleh jawaban bahwa skor pada ketiga indikator seluruhnya lebih dari 4, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator kompetensi emosional. Bahkan fakta menunjukkan bahwa indikator X_{2.2.3} yaitu “kemampuan memahami emosi rekan sekerja”, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean terbesar yaitu 4,29 atau kategori sangat tinggi, sehingga faktor dapat memahami emosi dari rekan sekerja dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya kompetensi emosional dalam diri pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Untuk kompetensi sosial diperoleh jawaban bahwa skor pada ketiga indikator seluruhnya lebih dari 4, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator kompetensi sosial. Fakta menunjukkan bahwa indikator X_{2.3.1} yaitu “suka menolong rekan sekerja”, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean terbesar yaitu 4,40 atau kategori sangat

tinggi, sehingga factor suka menolong dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya kompetensi sosial dalam diri pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

5.3.4. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Distribusi variabel budaya organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang berdasarkan interval rata-rata nampak pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9.

Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Keterangan	Mean	Kategori
1	Pegawai berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	4.52	Sangat Tinggi
2	Harapan akan prestasi kerja pegawainya.	4.05	Tinggi
3	Unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.	3.79	Tinggi
4	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan pegawai	4.31	Sangat Tinggi
5	Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan untuk mengawasi Pegawai	4.14	Tinggi
6	Pegawai dapat mengetahui aturan yang diberlakukan oleh organisasinya	3.67	Tinggi
7	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengemukakan konflik secara terbuka.	4.12	Tinggi
Rata-rata Budaya Organisasi		4.09	Tinggi

Sumber : Olah data

Berdasarkan Tabel 5.9 secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada budaya organisasi sebesar 4,09 yang artinya responden mempersepsikan

tinggi. Fakta menunjukkan bahwa indikator $X_{3.1}$ yaitu “Pegawai berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan”, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai mean terbesar yaitu 4,52 atau kategori sangat tinggi, sehingga faktor Pegawai berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan dianggap paling menonjol atau sebagai hal meningkatnya budaya organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

5.4. Pengujian Kualitas Data

5.4.1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah, kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukurannya. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Hasil uji validitas selengkapnya tersaji pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10

Hasil Pengujian Validitas

Indikator	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Pegawai			
Y ₁	0,492	0,000	Valid
Y ₂	0,720	0,000	Valid
Y ₃	0,916	0,000	Valid
Y ₄	0,967	0,000	Valid
Y ₅	0,927	0,000	Valid
Y ₆	0,765	0,000	Valid

Y ₇	0,252	0,000	Tidak Valid
Y ₈	0,459	0,000	Valid
Motivasi Kerja			
Pemenuhan Kebutuhan Eksistensi			
X1.1.1	0,633	0,000	Valid
X1.1.2	0,704	0,000	Valid
X1.1.3	0,714	0,000	Valid
X1.1.4	0,647	0,000	Valid
X1.1.5	0,583	0,000	Valid
Pemenuhan Kebutuhan Keterkaitan			
X1.2.1	0,485	0,000	Valid
X1.2.2	0,677	0,000	Valid
X1.2.3	0,641	0,000	Valid
Pemenuhan Kebutuhan Pertumbuhan			
X1.3.1	0,545	0,000	Valid
X1.3.2	0,577	0,000	Valid
X1.3.3	0,158	0,000	Tidak Valid
Kompetensi			
Kompetensi Intelektual			
X2.1.1	0,403	0,000	Valid
X2.1.2	0,546	0,000	Valid
X2.1.3	0,653	0,000	Valid
Kompetensi Emosional			
X2.2.1	0,700	0,000	Valid
X2.2.2	0,718	0,000	Valid
X2.2.3	0,929	0,000	Valid
Kompetensi Sosial			
X2.3.1	0,644	0,000	Valid
X2.3.2	0,676	0,000	Valid
X2.3.3	0,570	0,000	Valid
Budaya Organisasi			
X3.1	0,489	0,000	Valid
X3.2	0,604	0,000	Valid
X3.3	0,522	0,000	Valid
X3.4	0,761	0,000	Valid
X3.5	0,609	0,000	Valid
X3.6	0,785	0,000	Valid
X3.7	0,642	0,000	Valid

Sumber : Olah data

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat koefisien korelasi yang dinilai signifikansinya lebih besar dari 5% (Sugiono, 2007:70), sehingga item-item yang bersangkutan sah sebagai pembentuk indikator dan tidak dikeluarkan dari item pembentuk variabel.

5.4.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Sugiono,2007:75).

Tabel 5.11

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	>/<	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,870	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja				
a. Pemenuhan Kebutuhan Eksistensi	0,813	>	0,60	Reliabel
b. Pemenuhan Kebutuhan Keterkaitan	0,722	>	0,60	Reliabel
c. Pemenuhan Kebutuhan Pertumbuhan	0,701	>	0,60	Reliabel
Kompetensi				
a. Kompetensi Intelektual	0,830	>	0,60	Reliabel
b. Kompetensi Emosional	0,722	>	0,60	Reliabel
c. Kompetensi Sosial	0,701	>	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,737	>	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data

Hasil pengujian yang tersaji pada Tabel 5.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan semua item pada masing-masing variabel reliabel, sehingga data

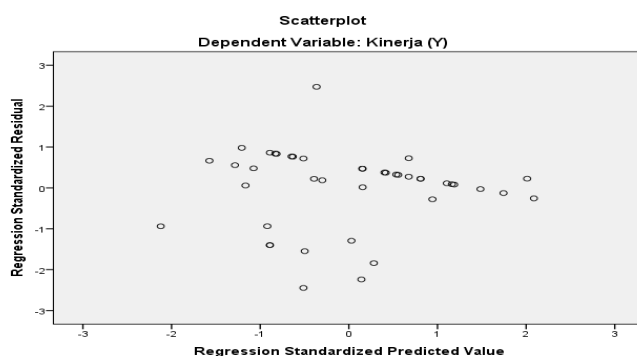
yang ada dapat diproses lebih lanjut.

5.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *Scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. *Scatterplot* dapat dilihat pada output regresi dan disajikan dalam bentuk Gambar 5.1

Gambar 5.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah data

Berdasarkan Gambar 5.12 terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

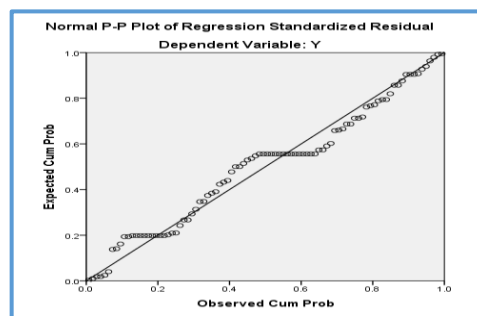
5.4.4. Pengujian Normalitas

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dilihat dari grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Jika data menyebar di

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Olah data

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas, diperoleh nilai Sig Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,064. Nilai ini telah memenuhi syarat uji normalitas, yaitu jika hasil pengujian diperoleh nilai Sig > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

5.4.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

Uji asumsi multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas, begitu juga sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas. Hasil penelitian yang baik menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada hasil penelitian.

Hasil uji asumsi multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.12 Hasil
Pengujian Asumsi Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,365	2,743	Non Multikolinieritas
Kompetensi (X2)	0,289	3,465	Non Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X3)	0,583	1,716	Non Multikolinieritas

Sumber: olah data

Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF pada Tabel 5.12, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terdapat adanya multikolinieritas karena nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

5.4.6. Uji Parsial (Uji t)

Setelah dilakukan pemilihan model dan pengujian pelanggaran asumsi klasik, maka hasil analisis regresi data panel sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan Langsung Variabel	Koefisien Regresi	<i>Standard Error</i>	t-Statistik	Prob.	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,326	0,173	-1,891	0,066	Tidak Berpengaruh
$X_2 \rightarrow Y$	0,314	0,241	1,302	0,201	Tidak Berpengaruh
$X_3 \rightarrow Y$	0,216	0,197	-1,096	0,280	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah data

Selanjutnya untuk menguji koefisien regresi parsial secara individu dari masing-masing variabel bebas akan diuji dengan kriteria sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan yaitu:

$H_0 : \beta_j = 0$; dimana $j = 1, 2, 3$: Tidak terdapat pengaruh variable independent terhadap variable dependen

$H_0 : \beta_j \neq 0$; dimana $j = 1, 2, 3$: Terdapat pengaruh variable independent terhadap variable dependen

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

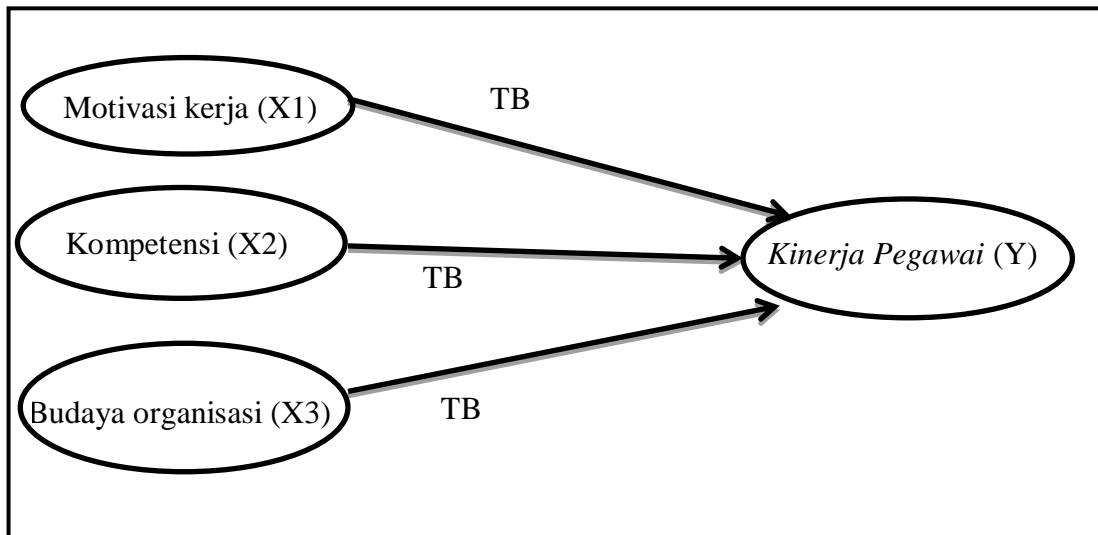
1. t hitung $<$ t tabel dan probabilitas $>$ 0,05 : H_0 diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. t hitung $>$ t tabel dan probabilitas $<$ 0,05 : H_0 ditolak. Artinya variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data berdasarkan Tabel 5.13, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar -1,891 (probabilitas=0,066), variabel Kompetensi (X2) sebesar 1,302 (probabilitas=0,201), dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar -1,096 (probabilitas=0,280), dibandingkan dengan nilai t tabel untuk 42 sampel responden yakni 2,024. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X1) $-1,891 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,024$, dan nilai probabilitasnya adalah $0,066 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.
- 2) Nilai t hitung variabel Kompetensi (X2) $1,302 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,024$, dan nilai probabilitasnya adalah $0,201 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap *Kinerja pegawai*.
- 3) Nilai t hitung variabel Budaya organisasi (X3) $-1,096 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,024$, dan nilai probabilitasnya adalah $0,280 > 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Kinerja pegawai*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dibuat hasil analisis model penelitian sebagaimana terlihat pada Gambar 5.3.

Gambar 5.3
Hasil Analisis Model Penelitian



Sumber : Olah data

Keterangan Gambar:
TB : Tidak Berpengaruh

5.4.7. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk menguji lima hipotesis penelitian. Syarat terdukungnya hipotesis jika pengaruh dan/atau arah hubungan sejalan dengan yang dihipotesiskan.

1. Hipotesis Pertama: Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis regresi untuk pengaruh Motivasi kerja terhadap *Kinerja Pegawai* menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,066 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang ditolak.

2. Hipotesis Kedua: Kompetensi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis regresi untuk pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,201 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang ditolak.

3. Hipotesis Ketiga: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis regresi untuk pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,280 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang ditolak.

4. Hipotesis Keempat : Motivasi kerja, Kompetensi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk ketiga variable tersebut mengindikasikan bahwa secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

5 Hipotesis Kelima : Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk motivasi kerja mengindikasikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh dominan terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

5.5. Pembahasan

5.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Setelah dilakukan pengujian motivasi kerja yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang memahami pegawai untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan yang diberikan oleh Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang adalah memberikan pelatihan sesuai dengan bidang dari masing-masing pegawai. Kebutuhan pertumbuhan tersebut dirasa penting oleh pegawai karena tidak semua pegawai memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh dinas kepada pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Jibowo (2007) dalam Uju (2013) meneliti pengaruh motivasi kerja guna peningkatan prestasi kerja di Nigeria. Studi yang dilakukan Jibowo (2007) dalam Uju (2013) mengadopsi metode yang sama seperti Herzberg *et al.* (1959) dalam Uju (2013) dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivator pada prestasi kerja. Studi lain yang dilakukan oleh Wood (1974) dalam Uju (2013) meneliti korelasi antara berbagai sikap pekerja dan motivasi kerja serta prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai yang tidak diberikan motivasi intrinsik berorientasi terhadap pekerjaan mereka yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi dan berdampak pada evaluasi kinerja organisasi. Pegawai lebih bergantung pada imbalan intrinsik dibandingkan dengan imbalan ekstrinsik.

5.5.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Setelah dilakukan pengujian kompetensi yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang terbukti tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang memiliki kompetensi yang tinggi, dibuktikan dengan pegawai mampu mengendalikan emosi. Pengendalian emosi disini yaitu emosi dalam diri sendiri maupun pemahaman pegawai kepada emosi rekan sekerjanya. Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang mampu mengendalikan emosi maka akan mempengaruhi hasil kerjanya, misalnya pegawai yang ada di lapangan, pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang menunjukkan sikap ramah pada setiap masyarakat yang membutuhkan informasi tentang pemberdayaan masyarakat dan desa. Adanya kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang dan pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat bersaing dengan dinas yang lainnya.

Penelitian Neda *et al.*, (2010), menunjukkan bahwa dari sembilan kompetensi yang termasuk dalam model regresi hanya empat kompetensi memberikan kontribusi signifikan pada prestasi kerja. Kompetensi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Sethela dan Rosli (2011) hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara ambiguitas peran, kompetensi dan *job fit* dengan prestasi kerja pegawai. Pada saat yang sama, antara ketiga variabel independen, ambiguitas peran telah

ditemukan menjadi prediktor yang paling penting untuk kinerja pekerjaan dibandingkan dengan kompetensi dan *job fit*.

5.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Setelah dilakukan pengujian budaya organisasi yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kebebasan yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan budaya organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Adanya kebebasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, membuat pegawai merasa dihargai oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Pegawai terkadang menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, hal tersebut dilakukan karena pegawai merasakan termotivasi untuk menyelesaikan semuanya.

Untuk memahami hubungan antara prestasi kerja pegawai dan budaya organisasi merupakan subjek penelitian penting karena terbukti oleh penelitian yang berbeda kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat akan memudahkan untuk berkomunikasi secara terbuka dan berpartisipasi dalam efisien dan efektif dalam pengambilan keputusan untuk mengeksplorasi ide-ide dan keterampilan mereka sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai (Shahzad *et al*,2013).

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

Hipotesis pertama menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Hasil pengujian membuktikan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, dapat diartikan bahwa meningkatnya motivasi kerja tidak diikuti oleh naiknya kinerja pegawai.

Hipotesis kedua menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Hasil pengujian membuktikan, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, dapat diartikan bahwa meningkatnya kompetensi tidak diikuti oleh naiknya kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Hasil pengujian membuktikan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, dapat diartikan bahwa meningkatnya budaya organisasi tidak diikuti oleh naiknya kinerja pegawai.

Hipotesis Keempat menyatakan Motivasi kerja, Kompetensi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variable tersebut secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Hipotesis Kelima menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh dominan terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

6.2. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang meningkatkan semangat pada diri pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merotasi pekerjaan sehingga pegawai dapat mengetahui dan memahami semua pekerjaan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
2. Motivasi kerja, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten

Enrekang hendaknya memberikan fasilitas yang menunjang terselesainya pekerjaan.

3. Kompetensi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang hendaknya meningkatkan kompetensi intelektual dengan cara memberikan pelatihan kepada semua pegawainya agar seluruh pegawai dapat mengetahui bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
4. Budaya organisasi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang hendaknya memberikan pengawasan kepada pegawainya sehingga pimpinan mengetahui secara langsung apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapatnya dan apabila terjadi konflik diantara rekan sekerja pimpinan dapat menyelesaikannya secara terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina Simanjuntak, Risma. 2010. “Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX”. Teknik industri, Institusi sains & Teknologi AKPRIND: Yogyakarta.
- Al-Rasyid, Harun. 2000. *Teknik Penarikan Sampeldan Penyusunan Skala*. Bandung : Program Pasca Sarjana Unpad.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As’ad, M., 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty.
- Hendriani, Susi dan Yuli Artati. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sekertariat Daerah Kabupaten Kampar”. *Pekbis Jurnal*. Volume 6, No.1.
- Ivancevich, J.M. *et al.* 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga. Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Munandar. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Cipta Karya.
- Nasution. (2013). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

- Purwanto. (2011). *Statistika Untuk Penelitian Cetakan Kesatu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Reksohadiprodo, Sukanto dan T Hani, Handoko. 1990. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 9 th edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, John, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA. Universitas Brawijaya
- Srikaningsih, Ana; Setyadi, Djoko. (2015). The Effect Competence and Motivation and Culture Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lectures in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org Vol.7, No.17, 2015
- Sudarmo. 2011. *Isu-isu Administrasi Publik dalam Perspektif Governance*. Solo: Smartmedia
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Mifta. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan implikasinya*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Persada.

Umar, Husein. 2008. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Parsada.
Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Surat Persetujuan Penelitian



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 174/PPS/STIE-NI/II/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 3 Februari 2021

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang
Di-
Enrekang

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Muhammad Dahlan Darwis**
NIM : 2018MM22043
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Mashur Razak, S.E., M.M.
2. Dr. Hari, SIP., S.H., M.Si., M.H.

Waktu Penelitian : Selama bulan Februari – Maret 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Marvadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal

KUISIONER

PENGANTAR

1. Daftar pernyataan yang ada di bawah ini mohon diisi dengan teliti, jujur dan merupakan pendapat pribadi.
2. Daftar pernyataan ini dibuat untuk mengetahui pendapat bapak/ibu mengenai hal- hal yang ditanyakan mengenai motivasi kerja, kompetensi dan budaya organisasi.
3. Semua jawaban pernyataan tidak ada benar atau salah, semua tergantung pendapat bapak/ibu.
4. Jawaban yang bapak/ibu berikan hanya akan digunakan oleh peneliti sebagai data penelitian untuk penyelesaian tesis.
5. Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan bantuan bapak/ibu.

➤ **Beri tanda silang pada jawaban yang anda anggap benar**

Pernyataan Awal:

1. Jenis Kelamin

(a) Pria

(b) Wanita

2. Usia

(a) 20 -25 tahun

(b) 26 – 35 tahun

(c) 36 -45 tahun

(d) > 46 tahun

3. Pendidikan

- (a) SMA (b) D3
(c) Sarjana

4. Lama masa kerja

- (a) 1 –2 tahun (b) 3 – 4 tahun
(c) 5 –6 tahun (d) > 6 tahun

Bapak/Ibu diperkenankan untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu huruf jawaban yang telah disediakan. Ungkapkanlah tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap pernyataan berikut ini:

MOTIVASI KERJA

A. PEMENUHAN KEBUTUHAN EKSISTENSI

1. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan masa kerja.

A. Sangat Setuju	D. Tidak Setuju
B. Setuju	E. Sangat Tidak Setuju
C. Cukup Setuju	

2. Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan tanggungjawab.

A. Sangat Setuju	D. Tidak Setuju
B. Setuju	E. Sangat Tidak Setuju
C. Cukup Setuju	

3. Penghasilan yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

4. Fasilitas yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang tidak menunjang pekerjaan saya.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

5. Suasana tempat kerja saya kurang menunjang hasil pekerjaan

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

B. PEMENUHAN KEBUTUHAN KETERKAITAN

1. Saya tidak dapat bekerja sama dengan baik dengan masyarakat

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

2. Saya tidak dapat bekerja sama dengan atasan.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

3. Saya tidak mau menerima informasi dari rekan sekerja

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

C. PEMENUHAN KEBUTUHAN PERTUMBUHAN

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan pelatihan.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

2. Pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang sudah sesuai dengan beban kerja saya.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

3. Pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang bermanfaat dalam menunjang terselesainya pekerjaan.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

KOMPETENSI

A. KOMPETENSI INTELEKTUAL

1. Pengetahuan saya kurang luas dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju
2. Keterampilan yang saya miliki tidak mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju
3. Saya tidak memahami pekerjaan yang harus saya selesaikan.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju

B. KOMPETENSI EMOSIONAL

1. Saya tidak memahami lingkungan kerja yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju
2. Saya sering emosi dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

3. Saya tidak dapat bekerja dengan rekan sekerja yang mudah emosi.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

C. KOMPETENSI SOSIAL

1. Saya tidak suka menolong rekan sekerja yang membutuhkan bantuan.

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

2. Saya tidak dapat membangun komunikasi dengan rekan sekerja

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

3. Saya kurang ramah dengan rekan sekerja

- A. Sangat Setuju
- B. Setuju
- C. Cukup Setuju
- D. Tidak Setuju
- E. Sangat Tidak Setuju

BUDAYA ORGANISASI

1. Saya kurang berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju

2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang berharap saya menunjukkan prestasi kerja bagus.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju

3. Unit-unit kerja yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju

4. Pimpinan saya dapat membangaun komunikasi yang baik dengan saya.
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Cukup Setuju
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat Tidak Setuju

5. Pimpinan mengawasi saya secara langsung
 - A. Sangat Setuju
 - D. Tidak Setuju

B. Setuju E. Sangat Tidak Setuju

C. Cukup Setuju

6. Saya tidak mengetahui semua aturan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang

A. Sangat Setuju D. Tidak Setuju

B. Setuju E. Sangat Tidak Setuju

C. Cukup Setuju

7. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang memberikan kesempatan pada saya untuk mengemukakan konflik secara terbuka

A. Sangat Setuju D. Tidak Setuju

B. Setuju E. Sangat Tidak Setuju

C. Cukup Setuju

Nomor Responden :

Masa kerja :

Pendidikan :

1. Pegawai ini mampu menghasilkan hasil kerja sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang

- | | |
|------------------|------------------------|
| A. Sangat Setuju | D. Tidak Setuju |
| B. Setuju | E. Sangat Tidak Setuju |
| C. Cukup Setuju | |

2. Hasil kerja Pegawai ini berkualitas berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang

- | | |
|------------------|------------------------|
| A. Sangat Setuju | D. Tidak Setuju |
| B. Setuju | E. Sangat Tidak Setuju |
| C. Cukup Setuju | |

3. Pegawai ini memiliki pengetahuan yang banyak berkaitan dengan pekerjaannya.

- | | |
|------------------|------------------------|
| A. Sangat Setuju | D. Tidak Setuju |
| B. Setuju | E. Sangat Tidak Setuju |
| C. Cukup Setuju | |

4. Pegawai ini selalu memberikan ide-ide dan bertindak untuk menyelesaikan persoalan dalam pekerjaannya.

MOTIVASI KERJA (X1)

PEMENUHAN KEBUTUHAN EKSISTENSI (X1.1)							PEMENUHAN KEBUTUHAN KETERKAITAN (X1.2)				PEMENUHAN KEBUTUHAN PERTUMBUHAN (X1.3)			
NO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	MEAN	Q1	Q2	Q3	MEAN	Q1	Q2	Q3	MEAN
1	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
2	4	4	4	4	3	3.80	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00
3	3	4	2	3	5	3.40	3	3	3	3.00	4	3	3	3.33
4	3	3	4	3	5	3.60	3	3	4	3.33	3	3	3	3.00
5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	4	4.67
6	5	5	5	5	4	4.80	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00
7	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33
8	5	3	5	5	4	4.40	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00
9	5	5	5	4	3	4.40	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67
10	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
11	4	3	4	3	4	3.60	3	3	3	3.00	5	3	4	4.00
12	5	4	3	3	4	3.80	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
13	3	4	3	4	4	3.60	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67
14	4	3	3	4	5	3.80	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
15	4	4	3	3	4	3.60	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
16	4	3	4	2	4	3.40	3	4	5	4.00	4	5	3	4.00
17	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
18	4	4	2	3	4		3	3	3		3	3	3	

						3.40				3.00				3.00
19	4	4	4	4	5	4.20	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
20	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
21	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	3	4	4.00
22	5	4	4	5	5	4.60	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33
23	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
24	4	4	4	3	4	3.80	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
25	4	4	3	3	2	3.20	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
26	3	4	3	3	4	3.40	3	4	3	3.33	4	3	3	3.33
27	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3.00	4	4	4	4.00
28	5	4	4	4	5	4.40	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
29	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00
30	4	3	4	4	3	3.60	4	3	4	3.67	3	3	3	3.00
31	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33
32	4	4	4	4	3	3.80	4	3	5	4.00	4	4	4	4.00
33	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67
34	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	3	4	5	4.00
35	4	4	4	4	3	3.80	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00
36	4	4	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00
37	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
38	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
39	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00

40	5	3	4	4	3	3.80	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00
41	4	4	3	4	5	4.00	3	3	4	3.33	4	5	4	4.33
42	4	4	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67	4	4	4	4.00
MEAN	4.14	3.95	3.88	3.88	4.02	3.98	3.93	3.95	4.07	3.98	4.12	4.05	4.05	4.07

KOMPETENSI (X2)

NO	KOMPETENSI INTELKTUAL (X2.1)				KOMPETENSI EMOSIONAL (X2.2)				KOMPETENSI SOSIAL (X2.3)			
	Q1	Q2	Q3	MEAN	Q1	Q2	Q3	MEAN	Q1	Q2	Q3	MEAN
1	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
2	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
3	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	5	3	5	4.33
4	4	3	3	3.33	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33
5	3	4	3	3.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
6	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	4	3	5	4.00
7	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	3	4.33
8	3	4	3	3.33	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
9	5	5	4	4.67	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00
10	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	5	4	4.67
11	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67
12	4	2	4	3.33	4	5	5	4.67	4	4	5	4.33
13	3	3	3	3.00	3	3	3		3	3	3	

								3.00				3.00
14	5	4	5	4.67	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
15	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33
16	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33
17	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	5	3	3	3.67
18	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
19	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00
20	3	3	3	3.00	4	4	5	4.33	5	4	5	4.67
21	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
22	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
23	4	3	3	3.33	4	5	5	4.67	5	4	4	4.33
24	5	4	5	4.67	4	4	5	4.33	5	3	5	4.33
25	3	3	3	3.00	4	3	3	3.33	4	3	3	3.33
26	3	3	3	3.00	4	5	5	4.67	5	4	5	4.67
27	3	3	3	3.00	4	5	5	4.67	5	4	5	4.67
28	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
29	3	4	4	3.67	4	4	5	4.33	5	5	3	4.33
30	4	4	4	4.00	3	4	3	3.33	4	4	3	3.67
31	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	4	3	4.00
32	4	4	3	3.67	4	4	5	4.33	5	4	5	4.67
33	4	4	4	4.00	3	4	3	3.33	3	2	3	2.67
34	4	4	3	3.67	4	3	3	3.33	4	4	3	3.67

35	4	4	3	3.67	4	3	3	3.33	4	4	3	3.67
36	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67
37	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
38	5	4	5	4.67	4	4	4	4.00	3	5	5	4.33
39	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	3	5	4	4.00
40	4	4	4	4.00	3	4	3	3.33	4	4	3	3.67
41	4	3	3	3.33	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33
42	4	4	3	3.67	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33
MEAN	4.07	4.05	4.02	4.05	4.0 2	4.0 7	4.2 9	4.13	4.4 0	4.0 5	4.1 7	4.21

BUDAYA ORGANISASI (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	MEAN
1	4	4	4	3	4	4	5	4.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	5	4	4	5	4	4	5	4.43
4	5	4	5	5	5	4	4	4.57
5	5	4	5	5	5	4	4	4.57
6	5	3	5	5	5	3	5	4.43
7	5	4	4	5	5	4	5	4.57
8	5	5	4	5	5	4	5	4.71
9	5	5	5	5	5	5	5	5.00
10	3	4	3	5	3	5	5	4.00
11	5	5	4	5	5	4	5	4.71
12	4	4	3	3	4	3	3	3.43
13	3	4	3	4	3	4	4	3.57
14	5	4	4	3	5	3	4	4.00
15	4	4	3	4	4	3	3	3.57

2	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
3	5	5	5	4	5	4	4	5	4.63
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4.75
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4.75
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4.50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
11	5	5	5	4	5	5	5	5	4.88
12	5	5	5	4	4	4	5	4	4.50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
14	5	5	5	4	4	4	5	5	4.63
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4.88
16	5	4	5	5	4	5	5	5	4.75
17	5	5	4	4	5	4	5	4	4.50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
20	5	4	4	4	4	4	3	5	4.13
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
22	5	5	5	4	4	4	5	5	4.63
23	5	5	5	5	4	4	5	5	4.75
24	4	5	5	5	5	4	5	5	4.75
25	4	4	5	5	5	4	4	5	4.50
26	4	5	5	5	3	4	4	4	4.25
27	5	4	4	5	5	5	5	5	4.75
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
29	4	4	5	5	5	5	5	5	4.75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
31	5	3	4	4	4	5	5	5	4.38
32	5	5	5	5	4	5	5	5	4.88
33	5	3	3	4	5	4	4	4	4.00
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4.13
35	5	4	4	5	4	5	5	4	4.50
36	4	5	4	4	4	5	3	4	4.13
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
38	4	5	5	5	5	5	4	4	4.63

39	4	5	5	5	4	5	3	3	4.25
40	4	4	5	4	4	5	4	3	4.13
41	5	5	4	5	5	5	4	5	4.75
42	5	5	5	5	5	4	5	4	4.75
MEAN	4.69	4.64	4.64	4.62	4.52	4.62	4.55	4.62	4.61

UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.304$)

1. VALIDITAS MOTIVASI KERJA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Motivasi Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.793 ^{**}	.573 ^{**}	.262	.090	.489 ^{**}	.231	.489 ^{**}	-.066	.157	-.268	.633 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.093	.570	.001	.142	.001	.677	.320	.087	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.793 ^{**}	1	.635 ^{**}	.132	.199	.459 ^{**}	.321	.553 ^{**}	.006	.275	-.231	.704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.406	.206	.002	.038	.000	.968	.078	.142	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.573 ^{**}	.635 ^{**}	1	.460 ^{**}	.365	.225	.336	.357	.218	.226	-.106	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.017	.151	.030	.020	.165	.150	.504	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.262	.132	.460 ^{**}	1	.528 ^{**}	.156	.525 ^{**}	.320	.442 ^{**}	.298	.183	.647 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.093	.406	.002		.000	.324	.000	.039	.003	.055	.245	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.090	.199	.365	.528 ^{**}	1	.156	.427 ^{**}	.156	.442 ^{**}	.298	.183	.583 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.570	.206	.017	.000		.324	.005	.324	.003	.055	.245	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.489 ^{**}	.459 ^{**}	.225	.156	.156	1	.441 ^{**}	.546 ^{**}	-.039	.103	-.239	.485 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.151	.324	.324		.003	.000	.805	.515	.127	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.231	.321	.336	.525 ^{**}	.427 ^{**}	.441 ^{**}	1	.441 ^{**}	.351	.226	.185	.677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.142	.038	.030	.000	.005	.003		.003	.023	.151	.241	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.489 ^{**}	.553 ^{**}	.357	.320	.156	.546 ^{**}	.441 ^{**}	1	.181	.264	-.025	.641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.020	.039	.324	.000	.003		.252	.091	.873	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	-.066	.006	.218	.442 ^{**}	.442 ^{**}	-.039	.351	.181	1	.606 ^{**}	.406 ^{**}	.545 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.677	.968	.165	.003	.003	.805	.023	.252		.000	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.157	.275	.226	.298	.298	.103	.226	.264	.606 ^{**}	1	.292	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.320	.078	.150	.055	.055	.515	.151	.091	.000		.061	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.11	Pearson Correlation	-.268	-.231	-.106	.183	.183	-.239	.185	-.025	.406 ^{**}	.292	1	.158
	Sig. (2-tailed)	.087	.142	.504	.245	.245	.127	.241	.873	.008	.061		.317
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	.633 ^{**}	.704 ^{**}	.714 ^{**}	.647 ^{**}	.583 ^{**}	.485 ^{**}	.677 ^{**}	.641 ^{**}	.545 ^{**}	.577 ^{**}	.158	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.317	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Motivasi Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.793**	.573**	.262	.090	.489**	.231	.489**	-.066	.157	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.093	.570	.001	.142	.001	.677	.320	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.793**	1	.635**	.132	.199	.459**	.321	.553**	.006	.275	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.406	.206	.002	.038	.000	.968	.078	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.573**	.635**	1	.460**	.365**	.225	.336**	.357**	.218	.226	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.017	.151	.030	.020	.165	.150	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.262	.132	.460**	1	.528**	.156	.525**	.320	.442**	.298	.635**
	Sig. (2-tailed)	.093	.406	.002		.000	.324	.000	.039	.003	.055	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.090	.199	.365**	.528**	1	.156	.427**	.156	.442**	.298	.570**
	Sig. (2-tailed)	.570	.206	.017	.000		.324	.005	.324	.003	.055	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.489**	.459**	.225	.156	.156	1	.441**	.546**	-.039	.103	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.151	.324	.324		.003	.000	.805	.515	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.231	.321	.336**	.525**	.427**	.441**	1	.441**	.351	.226	.665**
	Sig. (2-tailed)	.142	.038	.030	.000	.005	.003		.003	.023	.151	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.489**	.553**	.357**	.320	.156	.546**	.441**	1	.181	.264	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.020	.039	.324	.000	.003		.252	.091	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	-.066	.006	.218	.442**	.442**	-.039	.351	.181	1	.606**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.677	.968	.165	.003	.003	.805	.023	.252		.000	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.157	.275	.226	.298	.298	.103	.226	.264	.606**	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.320	.078	.150	.055	.055	.515	.151	.091	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	.668**	.736**	.734**	.635**	.570**	.516**	.665**	.651**	.509**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. VALIDITAS KOMPETENSI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Kompetensi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.076	.143	.418**	-.007	.494**	-.108	-.149	.235	.403**
	Sig. (2-tailed)		.633	.368	.006	.963	.001	.494	.348	.134	.008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.076	1	.238	.247	.552**	.402**	.349	.383	.242	.546**
	Sig. (2-tailed)	.633		.130	.114	.000	.008	.023	.012	.122	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.143	.238	1	.499**	.552**	.580**	.402**	.424**	.104	.653**
	Sig. (2-tailed)	.368	.130		.001	.000	.000	.008	.005	.512	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.418**	.247	.499**	1	.304	.545**	.396**	.247	.341*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.006	.114	.001		.050	.000	.009	.115	.027	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	-.007	.552**	.552**	.304	1	.618**	.518**	.747**	.163	.718**
	Sig. (2-tailed)	.963	.000	.000	.050		.000	.000	.000	.303	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.494**	.402**	.580**	.545**	.618**	1	.627**	.586**	.485**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson Correlation	-.108	.349	.402**	.396**	.518**	.627**	1	.548**	.239	.664**
	Sig. (2-tailed)	.494	.023	.008	.009	.000	.000		.000	.128	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson Correlation	-.149	.383	.424**	.247	.747**	.586**	.548**	1	.356	.676**
	Sig. (2-tailed)	.348	.012	.005	.115	.000	.000	.000		.021	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	.235	.242	.104	.341*	.163	.485**	.239	.356	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.134	.122	.512	.027	.303	.001	.128	.021		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	.403**	.546**	.653**	.700**	.718**	.929**	.664**	.676**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Budaya Organisasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.130	.400**	.174	.160	.283	.139	.489**
	Sig. (2-tailed)		.413	.009	.271	.311	.069	.378	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.130	1	.258	.338*	.344*	.498**	.216	.604**
	Sig. (2-tailed)	.413		.099	.028	.026	.001	.170	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	.400**	.258	1	.232	.155	.256	.183	.522**
	Sig. (2-tailed)	.009	.099		.140	.327	.101	.246	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	.174	.338*	.232	1	.336*	.637**	.545**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.271	.028	.140		.030	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.5	Pearson Correlation	.160	.344*	.155	.336*	1	.610**	.146	.609**
	Sig. (2-tailed)	.311	.026	.327	.030		.000	.355	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.6	Pearson Correlation	.283	.498**	.256	.637**	.610**	1	.288	.785**
	Sig. (2-tailed)	.069	.001	.101	.000	.000		.065	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X3.7	Pearson Correlation	.139	.216	.183	.545**	.146	.288	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.378	.170	.246	.000	.355	.065		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Budaya Organisasi (X3)	Pearson Correlation	.489**	.604**	.522**	.761**	.609**	.785**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

2. RELIABILITAS KOMPETENSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	9

3. RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	7

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	7

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.064 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.12799110
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.138
	Negative	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		1.311
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

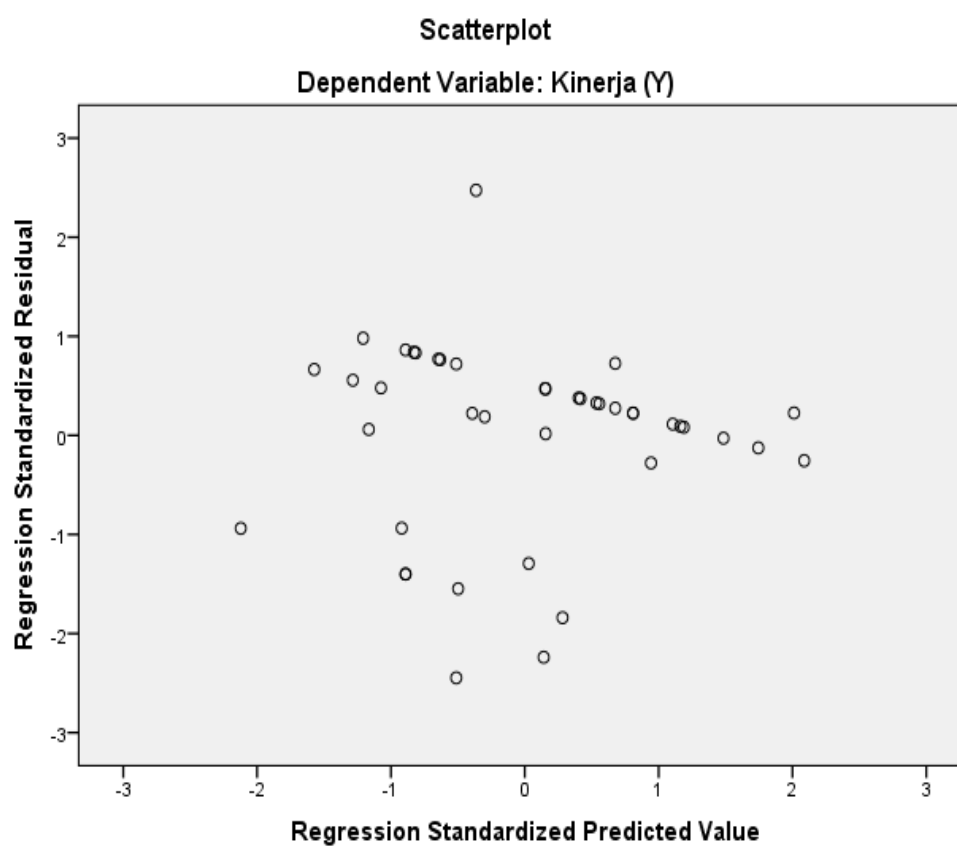
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.980	5.344		6.732	.000		
	Motivasi Kerja (X1)	-.326	.173	-.473	-1.891	.066	.365	2.743
	Kompetensi (X2)	.314	.241	.366	1.302	.201	.289	3.465
	Budaya Organisasi (X3)	-.216	.197	-.217	-1.096	.280	.583	1.716

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



UJI HIPOTESIS

1. UJI T \rightarrow T TABEL = 2.024

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.980	5.344		6.732	.000		
	Motivasi Kerja (X1)	-.326	.173	-.473	-1.891	.066	.365	2.743
	Kompetensi (X2)	.314	.241	.366	1.302	.201	.289	3.465
	Budaya Organisasi (X3)	-.216	.197	-.217	-1.096	.280	.583	1.716

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. UJI F \rightarrow F TABEL = 2.85

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.171	3	9.390	1.922	.142 ^b
	Residual	185.662	38	4.886		
	Total	213.833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Motivasi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.363 ^a	.132	.063	2.21040	1.750

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)