

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LIUKANG TUPABBIRING KABUPATEN PANGKEP

Muh. Idris Syarif^{*1}, Muhammad Idris², Syamsul Alam³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}nuramaliahsuyuti80@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep dengan mengambil 52 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Kata kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja.

Abstract

This study was intended to determine the effect of organizational competence and culture on employee performance through work motivation. The results of this study prove that competence has a positive and significant effect on employee work motivation at the Liukang Tupabbiring District Office, Pangkep Regency. Organizational culture has a positive and significant effect on employee work motivation at the Liukang Tupabbiring District Office, Pangkep Regency. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Liukang Tupabbiring District Office, Pangkep Regency. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Liukang Tupabbiring District Office, Pangkep Regency. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Liukang Tupabbiring District Office, Pangkep Regency. Competence has a positive and significant effect on performance through employee work motivation at the Liukang Tupabbiring District Office, Pangkep Regency. Organizational culture has a positive and significant effect on performance through employee work motivation at the Liukang Tupabbiring District Office, Pangkep Regency.

Keywords : *Competence, Organizational Culture, Work Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Malayu, 2012).

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Malayu, 2012). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut.

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada kepemimpinan dan budaya organisasi. Menurut Straub dan Attener dalam Gaol Jimmy, 2014, “*People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective*”. Pendapat tersebut mengatakan manusia merupakan sumber daya yang paling penting

dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Uddin et al., 2013 menyatakan budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan loyal terhadap organisasi serta mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya kinerja adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti Pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif.

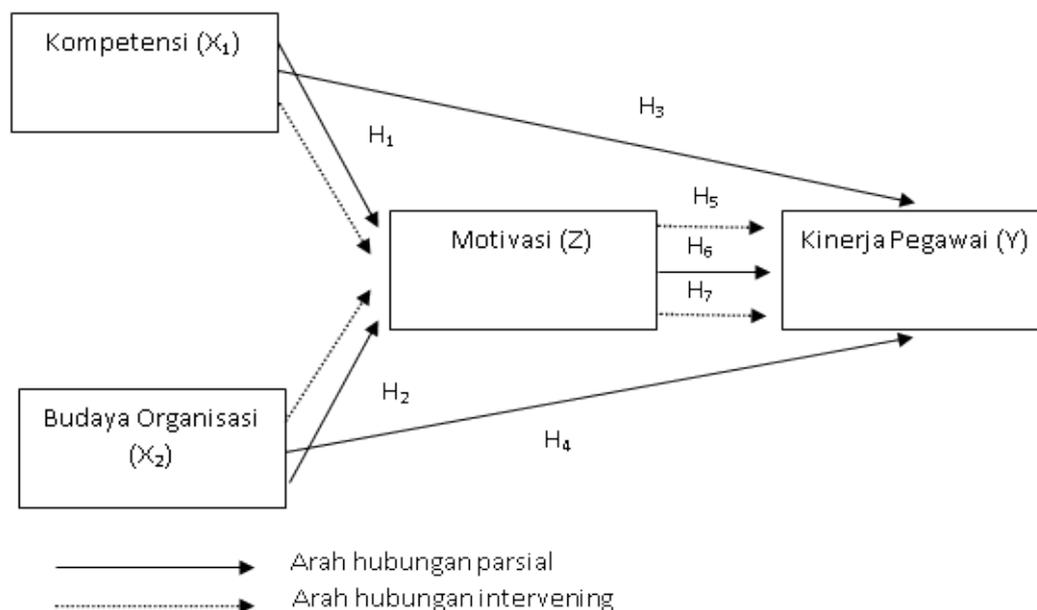
Beberapa persoalan kinerja yang diamati penulis pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep antara lain adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas. Kurangnya motivasi kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep dari aspek kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi dengan judul penelitian adalah Pengaruh Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi pegawai untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (pelayanan *public*). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual. Indikator kompetensi didasarkan pada Narimawati, 2007 yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh anggota suatu organisasi dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi tersebut. Indikator budaya organisasi diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh (Chaniago and Amiruddin, 2016) yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan berisiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sis-

tem imbalan dan pola – pola komunikasi.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan/standar pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Indikator pengukurannya (Daft, 2012) adalah: pemenuhan kebutuhan eksistensi, pemenuhan kebutuhan keterkaitan dan pemenuhan kebutuhan pertumbuhan. Kinerja pegawai, adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Indikator dari kinerja pegawai (Gomes, 2016) adalah: jumlah hasil kerja, kualitas kerja, pengetahuan, keaslian gagasan, kesediaan karyawan, kesadaran karyawan, semangat dan keramah tamahan karyawan.

Berdasar pada uraian di atas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang ditunjukkan oleh Gambar 1 berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survey. Penelitian Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama bulan Januari sampai Februari 2020 dengan sampel penelitian sebanyak 52 (lima puluh dua) pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial, pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) antara *variable* bebas dengan *variable* terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1 , b_2) terhadap motivasi kerja (Z) untuk uji kelayakan model, berikut hasil output regresi :

Tabel 1: Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806.260	2	403.130	24.853	.000 ^b
	Residual	794.817	49	16.221		
	Total	1601.077	51			

a. Dependent Variable : Motivasi

b. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa secara serempak *variable* kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 24,853 > F_{tabel} = 3,19$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi *predictor* (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua *variable* ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 2: Determinasi (*Model Summary*) Sub Struktur Pertama

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.483	4.027	1.911

a. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable : Motivasi

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 2, koefisien determinasi pengaruh *variable* kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,504 atau 50,4% artinya perubahan didasarkan motivasi kerja dapat dijelaskan oleh perubahan *variable* kompetensi dan budaya organisasi sedangkan selebihnya sebesar 49,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar *variable* kompetensi dan budaya organisasi.

Menentukan besarnya pengaruh langsung kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel *standardized coefficient* (β). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji *t* (Coefficients) Sub Struktur Pertama

		Coefficients ^a				
		Unstandaridzed Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std.Error	Beta			
1 (Constant)	3.471	6.884		.504	.616	
Kompetensi	.734	.105	.724	6.970	.000	
Budaya_Organisasi	.336	.123	.283	2.730	.009	

a. Dependent Variable : Motivasi

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 6,970 > t_{tabel} 2,009$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi *predictor* kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja dilihat pada *standardized coefficient* (*beta*) sebesar 0,724 atau 72,4% artinya setiap kompetensi yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai sebanyak 0,724.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2,730 > t_{tabel} 2,009$ atau nilai signifikansi = $0,009 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi *predictor* budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dilihat pada *standardized coefficient* (*beta*) sebesar 0,283 atau 28,3% artinya budaya organisasi baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai sebanyak 0,283.

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 4: Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.441	3	115.814	57.027	.000 ^b
	Residual	97.482	48	2.031		
	Total	444.923	51			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors : (Constant), Motivasi, Budaya_Organisasi, Kompetensi

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak *variable* kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 57,027 > F_{tabel} = 2,80$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi *predictor* (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga *variable* ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5: Determinasi (*Model Summary*) Sub Struktur Kedua

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.781	.767	1.425	2.021

a. Predictors : (Constant), Budaya_Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, koefisien determinasi pengaruh variabel Kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,781 atau 78,1% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan *variable* kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan selebihnya sebesar 21,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar *variable* kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Menentukan besarnya pengaruh langsung kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel *standardized coefficient* (*beta*). *Output* koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji t (*Coefficients*) Sub Struktur Kedua

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	10.349	2.087		4.960	.000
	Kompetensi	.244	.061	.388	3.986	.000
	Budaya_Organisasi	.300	.067	.404	4.461	.000
	Motivasi	.143	.042	.266	3.379	.001

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 3,986 > t_{tabel} = 2,009$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi *predictor* kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat pada *standardized coefficient* (β) sebesar 0,388 atau 38,8% artinya setiap kompetensi pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,388.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 3,379 > t_{tabel} = 2,009$ atau nilai signifikansi = $0,001 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi *predictor* motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dilihat pada *standardized coefficient* (β) sebesar 0,266 atau 26,6% artinya setiap peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,266.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4,461 > t_{tabel} = 2,009$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi *predictor* budaya organisasi langsung berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dilihat pada *standardized coefficient* (β) sebesar 0,404 atau 40,4% artinya budaya organisasi pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,404.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung *variable* kompetensi terhadap motivasi kerja ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,724 atau 72,4%, pengaruh langsung *variable* budaya organisasi terhadap motivasi kerja ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,283 atau 28,3%, Pengaruh langsung *variable* kompetensi terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,388 atau 38,8%, pengaruh langsung *variable* motivasi kerja terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,266 atau 26,6%, pengaruh langsung *variable* budaya organisasi dan kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,404 atau 40,4%.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung *variable* kompetensi (X_1) dengan *variable* kinerja (Y) melalui *variable* motivasi kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,724 \times 0,266) = 0,192$$

Pengaruh tidak langsung *variable* budaya organisasi (X_2) dengan *variable* kepuasan (Y) kerja melalui *variable* motivasi kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,283 \times 0,266) = 0,075$$

Total Pengaruh (*Total Effect*)

$$\begin{aligned} TotalEffect(X_1) &= PengaruhLangsung + PengaruhTidakLangsung \\ &= b_3 + (b_1 \times b_4) \\ &= 0,388 + (0,724 \times 0,266) \\ &= 0,388 + 0,192 \\ &= 0,580 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} TotalEffect(X_2) &= PengaruhLangsung + PengaruhTidakLangsung \\ &= b_5 + (b_2 \times b_4) \\ &= 0,404 + (0,283 \times 0,266) \\ &= 0,404 + 0,075 \\ &= 0,479 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis

H_1 : Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 3 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig = 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,724, sehingga H_1 (diterima).

H_2 : Budaya organisasi berpengaruh dan Signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 3 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,009 < alpha 5% dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,283, sehingga H_2 (diterima).

 H_3 : Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 6 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,388, sehingga H_3 (diterima).

 H_4 : Budaya organisasi berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 6 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,404, sehingga H_4 (diterima).

 H_5 : Motivasi kerja berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 6 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,001 < alpha 5% dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,266, sehingga H_5 (diterima).

 H_6 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar *variable* (Imam, 2011). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1, b_4), dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,724$) dengan tingkat sig. 0,000 < 5%, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,266$) dengan tingkat sig. 0,001 < 5%, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,724) \times (0,266) = (0,192)$. Namun koefisien pengaruh langsung

kompetensi terhadap kinerja lebih besar (0,388). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka H_6 (diterima).

H_7 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar *variable* (Imam, 2011). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4), dimana besar nilai koefisien (b_2 0,283) dengan tingkat sig. $0,009 < 5\%$ dan nilai koefisien (b_4 0,266) dengan tingkat sig. $0,001 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,283) \times (0,266) = (0,075)$. Namun koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar (0,404). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka H_7 (diterima).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 3 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig = $0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,724, sehingga H_1 (diterima). Kinerja karyawan bergantung pada tingkat tertentu pada tingkat motivasi yang diberikan oleh manajer dan bahwa budaya perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi di perusahaan. juga semakin banyak karyawan termotivasi semakin mereka melakukan dengan baik dan ini meningkatkan efisiensi secara keseluruhan atau produktivitas perusahaan. Hal ini juga bertentangan dengan pendapat ahli yakni Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2011), menyatakan bahwa karakteristik kompetensi terdapat lima aspek, yaitu *motive, traits, self concept, knowledge* dan *skills*.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 3 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig = $0,009 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,283, sehingga H_2 (diterima). Menurut Nawawi Uha and SI, 2013, menyatakan mendorong percampuran

core values dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif. meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 6 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig = 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,388, sehingga H_3 (diterima). Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti and Kerja, 2001). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 6 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig = 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,404, sehingga H_4 (diterima). Budaya organisasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya budaya organisasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2012). Budaya organisasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2012).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 6 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig = 0,002 < alpha 5% dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,266, sehingga H_5 (diterima). Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Veithzal and Sagala, 2004). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab

dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Veithzal and Sagala, 2004).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1, b_4), dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,724$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,266$) dengan tingkat sig. $0,001 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,724) \times (0,266) = (0,192)$. Namun koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih besar ($0,388$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka H_6 (diterima). Mangkunegara and Prabu, 2005, menyatakan, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4), dimana besar nilai koefisien ($b_2 = 0,283$) dengan tingkat sig. $0,009 < 5\%$ dan nilai koefisien ($b_4 = 0,266$) dengan tingkat sig. $0,001 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,283) \times (0,266) = (0,075)$. Namun koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar ($0,404$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka H_7 (diterima). Pendapat ahli yaitu Nawawi Uha and SI, 2013, menyatakan dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perlu disadari oleh pimpinan Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memberikan dorongan kepada pegawai demi pengembangan kreativitas dan melaksanakan seluruh potensi serta kekuatan yang dimiliki oleh seorang pegawai demi tercapainya prestasi semaksimalnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

ring Kabupaten Pangkep. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, N. S., & Amiruddin, S. (2016). Organisasi manajemen.
- Daft, R. L. (2012). Manajemen. edisi 1, alih bahasa oleh Edward tanujaya dan shirly tiolina.
- Gaol Jimmy, L. (2014). A to z human capital manajemen sumber daya manusia. *Grasindo. Jakarta.*
- Gomes, F. C. (2016). Manajemen sumber daya manusia, yogyakarta: Andi offset.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. yogyakarta.
- Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Malayu, H. S. (2012). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam belas. *Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Refika Aditama.*
- Narimawati, U. (2007). Riset manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Agung Media.*
- Nawawi Uha, I., & SI, M. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan & kinerja. *proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi. Jakarta: kencana prenadamedia group.*
- Panggabean, M. S. (2012). Manajemen sumber daya manusia cetakan kelima. *Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2001). Penerbit cv mandar maju.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. M. (2013). Impact of organizational culture on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in bangladesh. *International Journal of Business and Management, 8(2), 63.*
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*