

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, MOTIVASI,
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

**TESIS
Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**FAHMI SYARIF
2017.MM.2.0991**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, MOTIVASI,
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

FAHMI SYARIF
2017.MM.2.0991

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 12 Agustus 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

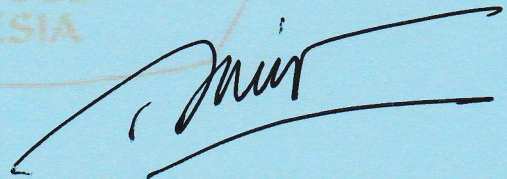
Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota



Dr. Ahmad Firman, SE., M. Si

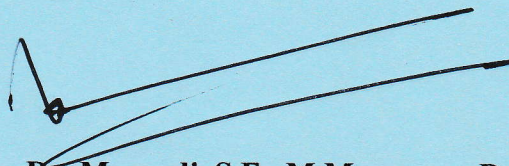


Dr. H. Saripuddin D,S.Pd., S.E., M.M

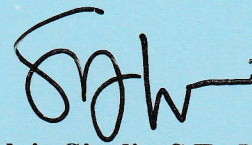
Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



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



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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, MOTIVASI, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAIBADAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Nama Mahasiswa : Fahmi Syarif
NIM : 2017MM20991
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman S.E., M.Si M
Anggota : Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 12 Agustus 2020

SK Penguji Nomor : 260/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam 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 (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2020

Mahasiswa Ybs,



FAHMI SYRIF

NIM: 2017.MM.2.0957

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan Ridho-Nya sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan Judul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene". Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Makassar.

Dalam penyusunan tesis ini tentu saja tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ir. H. Mubly Handaling selaku Pembina Yayasan Nobel Indonesia Makassar dan Dr. H. Mashur Razak, S.E., MM selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberika ijin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.
2. Bapak Dr. Maryadi. S.E., MM, Prof Dr. H. Sabhan Echdar, S.E. M.Si dan selaku Direktur, Asisten Direktur I PPS Nobel Indonesia dan Bapak Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar sehingga penyelesaian studi dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Bapak Dr. Ahmad Firman S.E., M.Si dan Bapak Dr. H. Saparuddin D, S.Pd., S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing serta Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd dan Ibu Dr. Hj. Fatmasari, S.E.,M.Si.,M.M selaku Tim Penguji yang memberikan arahan dan banyak meluangkan waktu hingga terselesainya ini.
4. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang membekali penulis untuk selangkah lebih maju sehingga tesis ini terwujud.

5. Kedua orang tua H. Muhammad Said Hali, S.Pd dan Hj. Patima, dan Kedua Mertua Syarifuddin Cigo dan Darmi serta Istri tercinta Ayu Fitriani, S.S.
6. Bapak Bupati Kabupaten Majene Dr. H. Fahmi Massiara, MH, Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene H. Kasman, S.E., MM yang telah banyak membantu baik materil maupun moril serta memberikan izin dalam mengikuti Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar
7. Bapak/Ibu Pegawai Badan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Majene yang bersedia dijadikan responden penelitian.
8. Keluarga, teman-teman seangkatan dan seluruh civitas akademika Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang banyak membantu selama Studi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis terima guna pengembangan selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar.

Majene, 2020

Penulis,

FAHMI SYARIF

ABSTRAK

Fahmi Syarif. 2020. Nim: 2017.MM.2.0991. Tesis. Pengaruh Kecerdasan intelektual, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (dibimbing oleh Ahmad Firman dan H. Saripuddin)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Desain penelitian yang digunakan ialah penelitian survei dengan mengambil semua populasi sebagai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Penelitian dilaksanakan di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang dimulai pada bulan Nopember sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini ialah semua pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 97 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah teknik sampling sensus atau sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Adapun variabel dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : kecerdasan intelektual, motivasi, budaya kerja, dan kinerja



ABSTRACT

Fahmi Syarif. 2020. Nim: 2017.MM.2.0991. Thesis. The Influence of Intellectual Intelligence, Motivation and Work Culture on the Performance of Employees of the Majene Regency's Regional Financial and Asset Agency (supervised by Ahmad Firman and H. Saparuddin)

The research aims to determine and analyze the effect of intellectual intelligence, motivation and work culture individually and jointly on the performance of employees at the Regional Finance and Assets Agency in Majene Regency.

The design of this study uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as a primary data collection tool. The study was conducted at the Regional Finance and Assets Agency in Majene Regency. The time of the study was from November to December 2019. The population in the study were all employees of the Majene Regency Financial and Asset Agency, amounting to 97 people. The sampling technique used in this study is census sampling or saturated sample, which is the total sample is all population. The number of samples in this study were 97 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis)

The results showed that intellectual intelligence, motivation and work culture each had an influence on the performance of Majene Regency's Financial and Asset Agency employees. The variables in this study indicate that motivation is more dominantly influencing the performance of Majene Regency's Financial and Asset Agency employees.

Keywords: intellectual intelligence, motivation, work culture and performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	
SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Kinerja	14
2.2.1. Pengertian Kinerja	14
2.2.2. Manajemen Kinerja.....	17

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.2.4. Indikator pengukuran Kinerja Pegawai.....	23
2.2.5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.3. Kecerdasan Intelektual.....	21
2.3.1. Pengertian Kecerdasan Intelektual	28
2.3.2. Komponen Kecerdasan Intelektual	29
2.3.3. Factor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual	30
2.3.4. Indikator Kecerdasan Intelektual	30
2.4. Motivasi	31
2.4.1. Pengertian Motivasi	31
2.4.2. Tujuan Pemberian Motivasi	32
2.4.3. Factor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	33
2.4.4. Indicator Motivasi	34
2.5. Budaya Kerja.....	35
2.5.1. Pengertian Budaya Kerja	35
2.5.2. Tujuan Budaya Kerja.....	38
2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	39
2.5.4. Indikator Budaya Kerja	40

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.Kerangka Konseptual.....	42
3.2.Hipotesis	45
3.3.Definisi Operasional Variabel	45

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	48
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
4.3. Populasi dan Sampel.....	49

4.4.	Metode Pengumpulan Data	49
4.5.	Instrumen Penelitian	51
4.6.	Teknik Analisis Data	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian.....	58
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	58
5.1.2.	Identitas Responden	78
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	80
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	89
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik.....	91
5.1.6.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
5.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	97
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	105
5.2.1.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja.....	105
5.2.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
5.2.3.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	106

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1	Simpulan	110
6.2	Saran	110
6.3.	Keterbatasan Penelitian.....	111

DAFTAR PUSTAKA	113
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 5.1.	Sebaran responden menurut jenis kelamin	78
Tabel 5.2.	Sebaran responden menurut kelompok umur.....	79
Tabel 5.3	Sebaran responden menurut masa kerja	80
Tabel 5.4.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kecerdasan Intelektual	81
Tabel 5.5.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi.....	83
Tabel 5.6.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Budaya Kerja	85
Tabel 5.7.	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja.....	87
Tabel 5.8.	Hasil Uji Item Variabel.....	90
Tabel 5.9.	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	91
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 5.11	Hasil Uji Autokorelasi	94
Tabel 5.12.	Hasil Perhitungan Regresi.....	96
Tabel 5.13.	Hasil Uji t	98
Tabel 5.14.	Hasil Uji F.....	102
Tabel 5.15.	Hasil Uji Beta.....	104
Tabel 5.16.	Hasil Uji Determinasi	104

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
Gambar 5.1.	Grafik Scatter Plot.....	93
Gambar 5.2.	Uji Normalitas.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN
- LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN
- LAMPIRAN 3. TABULASI DATA HASIL KUISIONER PENELITIAN
- LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN
- LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah instansi pemerintahan atau organisasi. Organisasi harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu organisasi disebabkan beberapa faktor, salah satunya ialah sumber daya manusia. Faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh perencanaan strategis yang disusun dalam organisasi. Selain itu, juga mampu memanfaatkan sumber daya yang lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peluang yang tinggi untuk menjalankan aktivitas dalam sebuah instansi pemerintahan.

Pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada sarana, prasarana, atau peralatan modern yang lengkap tetapi juga pada manusia sebagai sumber daya yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan sebuah organisasi tentu saja sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Oleh karena itu, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Begitu pun pada Instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Kecerdasan intelektual merupakan salah satu penentu keberhasilan kinerja. Hal ini disebabkan dalam perspektif psikologis dianggap mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru secara cepat dan efektif atau kemampuan menggunakan

konsep-konsep abstrak secara efektif. Menurut Wirahimaja (2003) kecerdasan intelektual adalah bentuk prestasi kerja dan variabel kecerdasan yang terdiri dari kecerdasan figure, kecerdasan verbal atau bahasa, dan kecerdasan di bidang numeric atau angka. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan intelektual, kemampuan analisis, kemampuan logika, dan rasio. Kecerdasan tersebut mampu untuk menyimpan, menerima, dan mengolah sebuah informasi menjadi fakta. Jadi, inti dari kecerdasan intelektual yakni aktivitas otak. Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, kecerdasan intelektual (IQ) telah dipercaya sebagai penentu kinerja sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan.

Selain kecerdasan intelektual, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi juga menjadi perhatian yang penting. Kenyamanan menjadi salah satu faktor yang dapat membuat pegawai semangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Selain itu, terpenuhinya kebutuhan, fasilitas yang lengkap, lingkungan kerja yang nyaman juga menjadi faktor yang penting. Pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan, kesempatan memperbaiki kesalahan, atau hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus lebih sigap dan peka dalam meninjau lingkungan organisasi demi perkembangan yang lebih baik dengan bersama-sama pegawainya dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Motivasi menjadi hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Motivasi merupakan hal yang mampu menyalurkan, menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia agar memiliki keinginan untuk

bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa motivasi menjadi dasar utama bagi individu memasuki sebuah organisasi demi pencapaian kebutuhan, baik yang bersifat ekonomi, politik, social, maupun kebutuhan lainnya.

Selanjutnya, hal yang juga penting dalam sebuah organisasi yakni menciptakan budaya kerja yang kuat. Budaya kerja mampu mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga mampu memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung (Robbins, 2006). Dengan demikian, individu akan mampu untuk berpikir, bertindak, serta berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, budaya kerja dianggap hal yang juga sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan.

Individu yang bekerja dalam sebuah instansi yang kurang didukung oleh lingkungan kerja dan tidak dihargai akan mempengaruhi potensinya sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Wibowo (2010:501) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini untuk diterima. Setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda karena bersifat individual. Kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mencerminkan perilaku individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dalam lingkungannya.

Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi menjadi sasaran yang ingin dicapai. Oleh karena itu, setiap organisasi akan berusaha untuk selalu

meningkatkan kinerja pegawainya. Keberhasilan dalam sebuah instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Beberapa hal yang dapat ditempuh untuk mencapai itu semua yakni dengan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi, menciptakan budaya kerja yang nyaman bagi pegawainya. Kinerja organisasi yang ingin dicapai secara makro ialah tujuan, cita-cita, dan harapan yang diwujudkan melalui organisasi tersebut. Adapun pencapaian kinerja individu juga hanya dapat tersalurkan dan terwujud melalui jalur organisasional. Hal tersebut bermaksud bahwa hubungan ketergantungan antara manusia dan organisasi memberi arti bahwa manusia tidak mungkin lagi mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebagainya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Kinerja berfungsi menjadi interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab baik secara kuantitas maupun kualitas.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan masih terdapat banyak permasalahan yang perlu dihadapi pada instansi Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Hal tersebut disebabkan pencapaian kinerja belum maksimal. Rencana Strategis Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten tahun 2013-2018 menguraikan bahwa salah satu kendala yang

dihadapi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah masih kurangnya sumber daya manusia yang mempunyai kecerdasan dalam hal intelektual dan motivasi serta budaya kerja. Menurut pengamatan peneliti terhadap kondisi yang terjadi pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, permasalahan tersebut juga dapat terjadi karena tingkat pemahaman individu terhadap pekerjaan yang dihadapi tidak sama pada setiap pegawai.

Kurangnya sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi sesuai tugasnya merupakan salah satu kendala yang dihadapi. Kendala lain yang dihadapi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene seperti istirahat lebih awal dari jam yang ditentukan, datang terlambat, pulang kerja lebih awal. Hal tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, kendala-kendala yang dimaksud dapat dipengaruhi oleh motivasi dan budaya kerja yang baik sehingga tugas dan fungsinya sebagai pegawai dapat dimaksimalkan. Selain itu, sasaran kinerja juga dapat dicapai oleh setiap pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene”**, dianggap menarik untuk diteliti lebih jauh. Oleh karena itu, pada bab-bab selanjutnya akan diuraikan lebih detail terkait judul penelitian yang dimaksud.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yang berdasar pada rumusan masalah dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat, yaitu manfaat teoretis, manfaat praktis, dan manfaat kebijakan. Beberapa manfaat tersebut dapat dilihat pada uraian berikut.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam bidang ilmu sumber daya manusia, terutama yang terkait tentang kecerdasan intelektual, motivasi, budaya kerja, serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara praktis yang ditujukan bagi instansi terkait, yakni Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dijadikan bahan masukan bagi instansi yang terkait.

3. Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi yang terkait, yakni Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene agar dapat mengambil kebijakan yang tepat demi peningkatan instansi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya memiliki hubungan atau keterkaitan dengan variabel kinerja, kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja. Adapun keterkaitan yang dimaksud dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Bulan (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap IPK Mahasiswa Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (Studi Empiris)”. Hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap IPK mahasiswa akuntansi. Di antara kedua kecerdasan yang dimaksud, variabel menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang paling dominan berpengaruh. Hal tersebut disebabkan koefisien regresi pada kecerdasan intelektual memiliki nilai korelasi dibandingkan dengan koefisien regresi pada kecerdasan emosional.

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dengan penelitian ini. Kecerdasan intelektual memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak dominan seperti pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Bulan.

2. Simanungkalit (2010) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual

dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Metode yang digunakan dalam analisis data ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan pengembangan karir sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara variabel pengembangan karir lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

3. Sugiman (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo”. Dalam hasil penelitian yang dilakukan Sugiman, menunjukkan bahwa variabel pemimpin, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh ialah disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka harus lebih memperhatikan ketiganya, yakni kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Di antara ketiga pengaruh tersebut, sebaiknya lebih diperhatikan lagi disiplin kerja.

Hasil penelitian Sugiman menunjukkan adanya persamaan dalam penelitian ini, yakni adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, kedua pengaruh yang lain tidak sama dengan yang dilakukan dalam penelitian ini. Oleh karena itu hasilnya juga tentu saja berbeda. Begitu pun dengan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Syafruddin (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat”. Dalam penelitiannya menggunakan

metode survei. Seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat diambil sebagai populasi. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling atau sampel jenuh sehingga semua populasi merupakan sampel yang berjumlah 73 orang. Selanjutnya metode yang digunakan dalam analisis data ialah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya kerja.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa semua metode, teknik, bahkan hasil penelitian menunjukkan adanya kesamaan terhadap penelitian ini. Termasuk variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, yakni budaya kerja. Adapun yang membedakan dengan penelitian ini ialah tidak hanya terbatas pada motivasi kerja dan budaya kerja, tetapi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai juga dianggap penting untuk diteliti lebih jauh dalam penelitian ini.

5. Simanungkalit (2014) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan”. Penelitian yang dilakukannya bertujuan untuk menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan variabel menunjukkan adanya pengaruh yang lebih dominan, yakni pengaruh motivasi kerja. Hal tersebut tentu saja berbeda

dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, tetapi tidak dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

6. Utari (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”. Penelitian yang dilakukannya bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam analisis data ialah analisis regresi linier berganda. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan budaya kerja sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, di antara semua itu variabel yang dominan atau paling signifikan menunjukkan pengaruh ialah motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sama-sama diteliti. Namun, motivasi kerja bukanlah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai seperti hasil yang didapatkan dalam penelitian Utari.
7. Simatupang (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitiannya ialah metode pendekatan survey sedangkan metode analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda. Adapun jenis penelitiannya ialah deskriptif kuantitatif.

Hasil penelirian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel yang paling dominan berpengaruh ialah pelatihan. Hal tersebut tentu saja sangat berbeda dengan penelitian ini. Hal ini disebabkan tidak terdapat penelitian tentang pelatihan melainkan hanya analisis motivasi kerja. Kesamaannya terdapat pada adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan/atau pegawai.

8. Yulius (2012) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta”. Tujuan penelitiannya ialah untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Adapun metode yang digunakan dalam analisis data sama dengan yang digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, yakni analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa diklat, kemampuan, motivasi kerja, dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun di antara ke empat pengaruh tersebut tentu saja ada yang paling dominan berdasarkan variabel yang telah dianalisis, yakni motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simanungkalit (2014) dan Utari (2010) bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, hasil yang didapatkan berbeda dengan hasil dalam penelitian ini.

9. Hasdiah, dkk (2018), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang". Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel ialah 64 orang yang diambil dari sampel yang berjumlah 180 orang. Populasi diambil dari seluruh pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Selanjutnya, teknik pengumpulan data ialah data primer dan data sekunder. Adapun sifat analisis datanya ialah deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki presentasi yang lebih rendah daripada presentasi pengaruh budaya kerja. Oleh karena itu, variabel yang paling dominan ialah budaya kerja. Namun, variabel presentasi keduanya tidak begitu jauh berbeda sehingga keduanya perlu diperhatikan lebih jauh untuk menunjang kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasdiah, dkk sama dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini. Namun, penelitiannya hanya membandingkan variabel motivasi kerja dan budaya kerja sedangkan dalam penelitian ini membandingkan tiga variabel, yakni kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja yang kemudian didapatkan variabel yang dominan berpengaruh.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja bukanlah kata baru dan dewasa ini telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan. Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni *performance*. Namun, saat kata *performance* diartikan dalam bahasa Indonesia tidak lagi bermakna kinerja, melainkan bermakna pertunjukan, pekerjaan, perbuatan, prestasi, hasil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sama pengertiannya dengan pertunjukan, pekerjaan, perbuatan, dan seterusnya. Selanjutnya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berarti prestasi atau hasil.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Roziqin (2010:41) bahwa secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menemukan baik buruknya kualitas pekerjaan seseorang.

Pada umumnya kinerja dibatasi sebagai bentuk kesuksesan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan satu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Sutrisno, 2010:170). Adapun Simamora (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan yang diberlakukan kepada para pegawai dalam mencapai semua persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan maksud dari semua ahli dalam mendefinisikan kata kinerja. Dari semua pendapat itu kemudian ditarik simpulan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dari pemerintahan atau organisasi sebagai hasil prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas guna pencapaian suatu tujuan organisasi.

Wibowo (2012) yang juga sependapat dengan pakar sebelumnya menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Artinya, kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Selanjutnya As'ad (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Lawler dan Potter (dalam As'ad, 2013) kinerja disebut juga *successful role achievement* yang bermakna pencapaian peran yang sukses yang diperoleh oleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Pakar lain juga menyatakan pendapatnya bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan

perannya dalam suatu perusahaan (Rivai, 2012). Jadi, kinerja atau *performance* didefinisikan sebagai bentuk ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, kedisiplinan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Secara harfiah kinerja memiliki pengertian yang sama dengan hasil atau prestasi, akan tetapi dalam literature manajemen dan organisasi memiliki makna yang lebih luas dan beragam, bukan sekadar hasil atau prestasi. Kinerja merupakan salah satu alat ukur untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut pendapat Lebas dan Euske (2004) tentang definisi kata kinerja.

- (1) Kinerja adalah sesuatu yang dapat diukur, baik menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memicu terjadinya komunikasi.
- (2) Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan suatu maksud untuk menghasilkan sesuatu.
- (3) Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan.
- (4) Kinerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan atau potesi menciptakan hasil.
- (5) Kinerja merupakan perbandingan antara hasil dan *benchmark* (patokan tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun secara eksternal).
- (6) Kinerja merupakan hasil yang tidak dapat diduga dibandingkan dengan sesuatu yang diharapkan.
- (7) Kinerja adalah bertindak (*acting out*) dilihat dari segi psikologi.

(8) Kinerja merupakan pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, melibatkan para aktor, peran mereka dan bagaimana peran tersebut dimainkan serta melibatkan orang luar sebagai penonton pertunjukan.

(9) Kinerja adalah judgment (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembandingan. Hal yang menjadi persoalan ialah siapa yang harus menjadi pengambil keputusan dan bagaimana kriterianya.

Definisi kinerja menurut Lebas dan Euske yang telah diuraikan sebelumnya seperti telah mencakup pengertian kinerja dari segala bidang. Jika dibandingkan dengan pakar-pakar yang lain, pengertian kinerja yang terdiri dari sembilan poin tersebut dianggap lebih lengkap dan juga sejalan dengan pendapat-pendapat sebelumnya. Hanya saja untuk lebih memahami kinerja, proses yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk menghasilkan kinerja juga perlu diperhatikan karena hal tersebut merupakan bagian dari kinerja itu sendiri.

2.2.2. Manajemen Kinerja

Pencapaian kinerja yang baik sebenarnya sangat ditentukan oleh siklus manajemen kinerja. Balhchard dan Ridge (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa siklus manajemen kinerja terdiri dari tiga bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Penjelasan tentang ketiga bagian tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal (dalam Wibowo, 2012) bahwa perencanaan

merupakan proses di mana pekerja dan pimpinan bekerja bersama dalam merencanakan apa yang harus dilakukan pada periode tertentu, bagaimana kinerja diukur, mengidentifikasi dan merencanakan dalam mengatasi hambatan serta saling pengertian dalam pekerjaan. langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam membuat perencanaan yang baik yakni dapat menetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.

Menetapkan tujuan merupakan proses manajemen untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan individu tahu peran dan tugas yang harus mereka lakukan dan tujuan yang perlu dicapai. Selanjutnya, sasaran kinerja merupakan salah satu langkah yang perlu dilakukan karena dengan demikian pernyataan secara spesifik tentang hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai dapat diperhatikan dan dipahami. Adapun standar kinerja menjelaskan tentang apa yang diharapkan pemimpin dari para pegawainya agar semuanya dapat mengerti dan paham. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap kinerja agar lebih efektif.

2. Pelaksanaan kinerja

Sebelumnya telah dijelaskan tentang perencanaan kinerja. tahap selanjutnya dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan yang nyata. Dalam proses implementasi seorang pemimpin memiliki tugas yang penting, yakni menggerakkan para pegawainya. Artinya, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada anggotanya agar dapat melaksanakan perencanaan dan mencapai sasaran yang diinginkan. Jadi, pada tahap ini pemimpin mengamati

dan memonitor kinerja para karyawan, mengarahkan jika terdapat kekeliruan dan memberi pujian bagi berkinerja baik.

3. Evaluasi kinerja

Setelah dilakukannya implementasi maka perlu adanya pengamatan kembali. Efektifitas dan efisiensi suatu perencanaan dapat diketahui dengan dilakukannya evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal (dalam Wibowo, 2012) evaluasi kinerja adalah proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.

Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan oleh seorang pegawai secara individu atau dapat juga dilakukan oleh pimpinan organisasi. Seorang pemimpin memiliki tugas untuk menggali informasi agar mengetahui kinerja dari setiap pegawainya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka pemimpin harus selalu melakukan review terhadap kondisi organisasi dan lingkungannya agar dapat menilai sasaran kinerja.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berbicara tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan banyak didapatkan dari berbagai sumber, termasuk yang dinyatakan oleh berbagai pakar. Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2012:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Lebih detail diberikan contoh seperti

kinerja seseorang baik karena seseorang itu mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, begitu pun sebaliknya. Adapun yang dimaksud dengan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang bersumber dari lingkungan, seperti perilaku, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pipinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks dan multi-dimensi. Oleh karena itu, akan melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya. Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Faktor Individu

Sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan organisasi karena merupakan aktivitas sehari-hari. Penilaian tentang baik atau buruknya kinerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kompetensi, pengetahuan, sikap kerja, motivasi, dan kemampuan menjalankan tugas. Semua atribut tersebut yang nantinya akan menunjang kinerja dalam sebuah organisasi.

2. Faktor kepemimpinan

Dalam suatu organisasi sering ditemukan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal tersebut sudah lumrah ditemukan pada sebagian besar pegawai. Salah satu penyebab terjadinya hal demikian ialah kualitas dari pimpinannya. Pemimpin sering kali mampu membuat keputusan yang baik dan bijak tetapi sering gagal dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, seperti kurangnya interaksi kepada karyawan sehingga gagal

memberi dorongan, inspirasi, motivasi, dan dukungan. Semua itu menjadikan pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal dan akibatnya tidak dapat mencapai kinerja yang diinginkan dalam organisasi.

3. Faktor tim kerja

Dalam sebuah organisasi tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri atau indivisu. Oleh karena itu, penting adanya kerja sama dengan pegawai yang lain. Artinya, kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas tetapi juga membutuhkan dukungan dari rekan kerja untuk mencapai kinerja yang diinginkan dalam satu organisasi.

4. Faktor sistem organisasi

Dalam organisasi terdiri dari berbagai sistem yang saling terkait. Ketika satu system gagal maka dapat menggalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dalam organisasi harus secara terus-menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu mencapai kinerja dengan baik.

5. Faktor situasi (konteks)

Menurut teori system, keberhasilan sutau organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Faktor internal yang dimaksud dalam hal ini ialah empat faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Faktor eksternal seperti: situasi ekonomi, politik, teknologi, budaya, dan persaingan memungkinkan sebuah organisasi dapat bekerja dengan baik yang juga berarti kinerja akan baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja telah diuraikan sebelumnya. Kelima faktor tersebut tentu saja harus mendapatkan perhatian yang seimbang sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Mangkunegara (2016:67) juga menyatakan pendapatnya terkait dengan hal yang dimaksud. Menurutnya, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ada dua, yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi. Penejelasannya sebagai berikut.

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan atau ability terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dengan pendidikan yang memadai. IQ menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah jabatan agar terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, seorang pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.

2. Faktor motivasi

Motivasi merupakan bentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seorang pegawai agar terarah dan dapat mencapai tujuan organisasi. Sikap merupakan mental yang dapat mendorong diri seorang pegawai agar mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) berarti siap secara mental dan fisik untuk memahami tujuan dan target kerja serta mampu memanfaatkan situasi kerja yang maksimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (dalam Mangkunegara, 2012:14). Menurut Simamora ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketiga faktor yang dimaksud, yaitu faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individual terdiri dari: (a) kemampuan dan keahlian, (b) latar belakang, dan (c) demografi. Faktor psikologis terdiri dari: (a) persepsi, (b) *attitude*, (c) *personality*, (d) pembelajaran, dan (e) motivasi. Adapun faktor organisasi terdiri dari: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) penghargaan, (d) struktur, dan (e) *job design*.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, ataupun faktor kontekstual atau situasional yang dapat dilihat dari aspek kualitatif dan aspek kuantitatif.

2.2.4. Indikator Pengukuran Kinerja

Berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok. Semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Menurut Edwards dan Thomas (2005) kompilasi informasi yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengakses kinerja disebut juga indikator kinerja atau *permonce indicator*. Setiawan (2014:147) menjelaskan tentang indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Beberapa indikator yang dimaksud dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Ketetapan penyelesaian tugas.

Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu yang digunakan dalam bekerja dan juga ketetapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja

Kesesuaian jam kerja berarti kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan organisasi yang terkait dengan ketetapan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran berarti jumlah kehadiran seorang pegawai dalam sebuah organisasi selama periode tertentu.

4. Kerja sama antara pegawai

Kerja sama antara pegawai berarti kemampuan pegawai untuk bekerja sama dan berinteraksi dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut dimaksudkan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berarti pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi.

Indikator kinerja atau performance indicator (PI) sangat beragam. Selain Setiawan, Bangun (2012:233) juga menyatakan bahwa dalam sebuah pekerjaan dapat diukur dengan beberapa hal, di antaranya: 1) jumlah pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan; 3) ketetapan waktu; 4) kemampuan bekerja sama; dan 5) kehadiran. Selanjutnya, Robbins (2006:260) menyatakan bahwa indicator kinerja dapat dikur

dari beberapa aspek, yaitu: 1) kualitas (mutu); 2) kuantitas (jumlah); 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas; dan 5) Efisiensi. Kelimanya hal tersebut akan diuraikan berikut ini.

1. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan dimana hasil kerja telah mendekati sempurna.

2. Kuantitas (jumlah)

Dalam organisasi berarti jumlah target yang diharapkan melebihi target yang ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat berbentuk siklus yang terselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki waktu tertentu yang ditetapkan untuk diselesaikan. Dalam hal ini pekerjaan diselesaikan pada awal waktu dan memaksimalkan waktu yang disediakan untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya dalam organisasi seperti uang, tenaga, dan teknologi dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

5. Efisiensi

Pengukuran tingkat kesesuaian penghasilan *output* dengan penggunaan biaya yang serendang mungkin.

Kinerja yang baik atau buruk dapat dilihat pada kriteria tertentu. Namun, kriteria yang dimaksud tentu saja harus memiliki dasar-dasar penilaian dan pedoman tertentu yang dapat dibedakan dalam beberapa aspek penilaian. Aspek

penilaian adalah hal-hal yang dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan itu dilaksanakan. Adapun beberapa aspek yang dimaksud antara lain:

- (1) Prestasi kerja: memiliki prestasi kerja yang dilihat dari kecakapan dan menguasai bidang pekerjaan serta bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- (2) Tanggung jawab: memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu;
- (3) Kesetiaan dan pengabdian: memiliki sikap loyal terhadap jabatan yang diduduki serta bekerja sepenuh hati untuk menyelesaikan tugasnya;
- (4) Prakara: memiliki kemampuan untuk mencari tata kerja baru untuk mencapai efisiensi pekerjaan;
- (5) Kejujuran: memiliki sikap yang jujur dan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan;
- (6) Disiplin: memiliki sikap disiplin sehingga dapat mentaati peraturan yang berlaku;
- (7) Kerja sama: memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja;
- (8) Kepemimpinan: memiliki kemampuan untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan memberikan motivasi sehingga layak untuk dijadikan panduan.

2.2.5. Tujuan Penilaian Kinerja

Robbins (2006) menjelaskan tentang pentingnya penilaian kinerja dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja dapat dilihat pada beberapa uraian berikut ini.

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum, seperti promosi atau pemberhentian.
2. Penilaian kinerja dapat memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan dalam organisasi. Hal yang tersebut dimaksudkan pada keterampilan dan daya saing para pekerja yang belum memadai tetapi dapat diperbaiki dan dikembangkan.
3. Penilaian kinerja sebagai kriteria untuk melaksanakan program seleksi dan pengembangan.
4. Penilaian kinerja dapat memenuhi tujuan umpan balik terhadap para pekerja untuk bagaimana sebuah organisasi memandang kinerja mereka.
5. Penilaian kinerja sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Tujuan penilaian kinerja tentu saja sangat penting dalam sebuah organisasi. Hal tersebut berdasar bahwa penilaian dapat menjadi tolak ukur organisasi dalam melihat perkembangan yang terjadi di dalam lingkungan kerja, terutama para pegawai. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan para pegawai, kelemahan dan kelebihan masing-masing, dapat mengetahui kondisi organisasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, penilaian kinerja begitu penting dilakukan guna pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan organisasi yang lebih baik.

2.3. Kecerdasan Intelektual

2.3.1. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan atau inteligensi berasal dari bahasa latin “Intelligence” yang bermakna menghubungkan atau menyatukan satu sama yang lain. Istilah inteligensi memiliki bermacam-macam makna. Hal tersebut disebabkan inteligensi bergantung pada konteks atau lingkungannya.

Kata kecerdasan memiliki makna pintar, cepat tanggap, dan cerdik dalam menghadapi masalah serta mengerti jika mendengar keterangan. Kecerdasan membuat seseorang mampu menyelesaikan masalah yang menuntut untuk berpikir. Selain itu, kecerdasan dapat didefinisikan dari segi kuantitatif dan segi kualitatif. Dari segi kuantitatif kecerdasan berarti proses belajar untuk memecahkan masalah yang diukur dengan tes inteligensi, sedangkan dari segi kualitatif berarti cara berpikir dalam menghubungkan informasi dan mengelolanya.

Secara umum terdapat beberapa kajian tentang kecerdasan tetapi dalam penelitian ini akan berfokus pada kecerdasan intelektual (IQ). Menurut Widodo (2012:77) kecerdasan intelektual merupakan kemampuan intelektual, analisis, logika, dan rasio. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kecerdasan ini merupakan bentuk kecerdasan untuk menerima, mengolah, dan menyimpan informasi menjadi fakta. Wechler (dalam Dartisah, 2013:13) juga mendefinisikan bahwa kecerdasan intelektual merupakan totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan dengan efektif. Dengan maksud yang serupa dengan pendapat sebelumnya, Joseph (dalam

Fabiola, 2005:15) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh seseorang agar dapat berpikir secara bermakna serta bertindak dengan terarah agar dapat menyelesaikan masalah.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut, dapat disimpulkan tentang definisi kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengolah, menyimpan, dan menerima suatu informasi agar dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi serta menghadapi lingkungan dengan efektif.

2.3.2. Komponen Kecerdasan Intelektual

Menurut Stenberg (dalam Dwijayanti, 2009:58) dalam kecerdasan intelektual terdapat beberapa komponen di dalamnya. Komponen-komponen yang dimaksud dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Kemampuan dalam memecahkan masalah

Kemampuan ini merupakan kemampuan yang menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah, serta menghadapi masalah dengan pikiran yang jernih.

2. Intelegensi verbal

Intelegensi verbal merupakan kemampuan penggunaan kosa kata yang baik, membaca dengan pemahaman, menunjukkan keingintahuan.

3. Intelegensi praktis

Intelegensi praktis yakni secara situasi, sadar terhadap lingkungan, tahu cara mencapai tujuan, dan menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Menurut Purwanto (2013:55) dalam kecerdasan intelektual terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan tersebut, yakni faktor pembawaan dan faktor kematangan. Kedua faktor yang dimaksud akan dijelaskan berikut ini.

1. Faktor pembawaan

Faktor pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang terbawa sejak lahir, artinya dapat tidaknya seseorang memecahkan masalah maka pertama akan ditentukan dari pembawaan kita.

2. Faktor kematangan

Setiap orang mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Seseorang dikatakan telah matang baik secara fisik maupun psikis saat telah mampu menjalankan fungsinya masing-masing.

2.3.4. Indikator Kecerdasan Intelektual

Penilaian pada suatu hal perlu berdasar pada pedoman atau kriteria yang menjadi tolak ukur. Begitu pun dalam kecerdasan intelektual perlu adanya indikator yang menjadi acuan dalam menentukan tingkatan kecerdasan individu. Wiramiharja (dalam Fabiola, 2005:17) menjelaskan tiga yang terdapat dalam kecerdasan intelektual. Ketiga indikator yang dimaksud yaitu:

- (1) kemampuan figur yakni pemahaman dan nalar dalam bidang bentuk;
- (2) kemampuan verbal yakni pemahaman dan nalar dalam bidang bahasa;

(3) kemampuan numerik yakni pemahaman dan nalar dalam bidang angka.

Selain Wiramiharja, penjelasan tentang indikator-indikator kecerdasan intelektual juga dikemukakan oleh Mujib dan Mudzakir (2000). Adapun indikator yang dikemukakan yaitu:

- (1) mudah dalam menggunakan hitungan;
- (2) baik dalam mengingat;
- (3) mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan;
- (4) mudah menarik kesimpulan;
- (5) cepat dalam mengamati; dan
- (6) cakap dalam memecahkan berbagai masalah.

2.4. Motivasi

2.4.1. Pengertian Motivasi

Setiap individu memiliki keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhinya. Namun itu semua tentu saja membutuhkan usaha untuk mencapai keinginan tersebut. Selain usaha yang sungguh-sungguh, seseorang juga membutuhkan dorongan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Oleh karena itu, seorang individu akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki karena di dalam dirinya terdapat kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Dorongan ini biasa juga disebut dengan motivasi. Teroi motivasi merupakan satu konsep yang bersifat pemberian penjelasan tentang keinginan dan kebutuhan individu serta menunjukkan arah tindakannya.

Menurut Sperling (dalam Mangkunegara, 2014:65) motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri sendiri dan penyesuaian diri. Gibson et all. (2010) juga mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang sehingga dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mulyadi (2015:89) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan kesadaran dan semangat sehingga mampu mencapai target tertentu. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu dalam mencapai suatu hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang muncul baik dari diri sendiri maupun dari orang untuk membangkitkan sikap dan perilaku dalam menyelesaikan suatu hal sehingga mampu mencapai target tertentu. Oleh karena itu, motivasi merupakan daya pendorong sebagai penggerak bagi seseorang untuk berperilaku dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

2.4.2. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:97-98) pemberian motivasi memiliki tujuan-tujuan tertentu. Ada banyak tujuan pemberian motivasi kerja yang dijelaskan, yaitu:

- 1) meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
- 2) mendorong semangat kerja pegawai;

- 3) mempertahankan loyalitas pegawai perusahaan;
- 4) meningkatkan moral serta kepuasan kerja pegawai;
- 5) menciptakan hubungan kerja yang baik;
- 6) meningkatkan kreativitas serta prestasi pegawai;
- 7) meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas;
- 8) mengefektifkan pengadaan pegawai;
- 9) meningkatkan kesejahteraan pegawai;
- 10) meningkatkan kedisiplinan sehingga menurunkan tingkat absensi pegawai;
dan
- 11) meningkatkan efisiensi bahan baku dan penggunaan alat.

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan dorongan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Pemberian motivasi tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua, yakni faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari diri seseorang, di antaranya: 1) keinginan untuk hidup; 2) keinginan untuk memiliki; 3) keinginan memperoleh penghargaan; 4) keinginan memperoleh pengakuan; dan 5) keinginan untuk berkuasa. Adapun faktor eksternal merupakan faktor yang berasal atau muncul dari luar diri seseorang, di antaranya: 1) kondisi lingkungan kerja; 2) kompensasi yang memadai; 3) supervise yang baik; 4) adanya jaminan pekerjaan; dan 5) status serta tanggung jawab.

Pembagian yang sama juga dilakukan oleh pakar lain. Siagian (2012) juga menyatakan bahwa motivasi seorang pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yakni faktor yang muncul dari diri pegawai, sedangkan faktor eksternal yakni faktor yang muncul dari luar diri pegawai. Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor internal seperti: 1) harga diri; 2) persepsi; 3) kebutuhan harapan pribadi, 4) keinginan; 4) kepuasan kerja; dan 5) prestasi kerja yang dihasilkan. Selanjutnya, faktor eksternal seperti: 1) kelompok kerja tempat seseorang bergabung; 2) jenis dan sifat pekerjaan; 3) situasi lingkungan; 4) organisasi tempat bekerja; dan 5) sistem imbalan dan cara penerapannya.

2.4.4. Indikator Motivasi

Motivasi suatu penggerak atau dorongan bagi diri seseorang yang dapat mengarahkan memiliki indikator-indikator tertentu. Menurut George dan Jones (2005:175) terdapat tiga indikator dalam motivasi yaitu: 1) arah perilaku; 2) tingkat usaha; dan 3) tingkat kegiatan. Arah perilaku merupakan bentuk perilaku yang dipilih seorang pegawai dalam bekerja, yang dinilai melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan. selanjutnya, tingkat usaha berkaitan tentang seberapa keras seseorang berusaha untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilihnya, serta dinilai melalui keinginan dan keseriusan dalam bekerja agar lebih baik dari sebelumnya. Terakhir, tingkat kegigihan berkaitan tentang seberapa keras pegawai terus-menerus berusaha menjalankan perilaku yang telah dipilihnya, kemudian diukur melalui keinginan untuk memajukan dan

mengembangkan keahlian serta ketekunan bekerja meskipun lingkungan kurang mendukung.

Selain pendapat sebelumnya, Mas'ud (2004:269) juga menyatakan beberapa indikator yang terdapat dalam motivasi. Indikator-indikator yang dimaksud sebagai berikut.

1. Kebutuhan akan berprestasi, di antaranya: a) bersungguh-sungguh meningkatkan kinerja sebelumnya, b) menikmati tantangan yang sulit, c) ingin mengetahui kemajuan ketika menyelesaikan tugas, d) menikmati kepuasan dari pekerjaan yang sulit, dan e) menetapkan dan mencapai tujuan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, di antaranya; a) menjalankan tanggung jawab, b) melakukan persaingan serta kemenangan, c) menyampaikan pendapat, d) memberikan dorongan kepada orang lain, dan e) bekerja untuk mendapatkan pengakuan atau penghormatan.
3. Kebutuhan akan berafiliasi, di antaranya: a) keinginan untuk disukai orang lain, b) berbicara tentang hal di luar pekerjaan dengan orang sekitar, c) membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja, d) menikmati kerja sama dengan orang lain, dan e) menikmati kerja kelompok.

2.5. Budaya Kerja

2.5.1. Pengertian Budaya Kerja

Kata “budaya” merupakan istilah yang berawal dari ilmu antropologi social. Budaya atau biasa juga disebut culture memiliki pengertian yang sangat

luas. *Culture* yang berasal dari kata “colere” bermakna *mengolah, mengerjakan* yang kemudian berkembang maknanya menjadi segala upaya dan daya manusia untuk mengubah alam. Aan dan Cepi (2011:98) mengatakan bahwa budaya adalah pandangan hidup yang berupa norma, nilai, pengalaman, kebiasaan, serta tradisi yang mengakar di masyarakat sehingga mampu mempengaruhi sikap dan tindakan individu atau masyarakat itu sendiri. Adapun menurut Tylor (dalam Ndraha, 2012:43) yang menyatakan bahwa budaya adalah keseluruhan yang kompleks yang terdiri dari kepercayaan, pengetahuan, moral, nilai, hukum, adat istiadat, kebiasaan serta kemampuan lainnya yang diterima oleh individu sebagai anggota masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya adalah pandangan hidup yang kompleks berupa adat istiadat, kepercayaan, norma, nilai, hukum, pengalaman, tradisi, serta kebiasaan-kebiasaan yang terdapat dalam kelompok masyarakat.

Pengertian kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013) yaitu: (1) kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan, (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Adapun Komarudin (2014:926) menjelaskan pengertian kerja sebagai berikut: (1) Secara fisiologis, kerja adalah pengeluaran energi selama kegiatan badaniah; transferensi energi bilamana suatu daya menghasilkan gerakan tubuh, (2) secara fisik, kerja adalah tindakan suatu kekuatan terhadap suatu perlawanan, (3) sesuatu yang dihasilkan oleh pengerahan mental dan tenaga fisik, (4) secara psikologis, kerja adalah penyelesaian tugas, (5)

sesuatu yang perlu dilakukan ; tugas jabatan, (6) dilihat dari sudut pandang manajemen, kerja adalah pemanfaatan tenaga untuk mencapai tujuan; penggunaan tenaga atau kemampuan seseorang agar dapat memperoleh sesuatu atau mencapai hasil yang diinginkan.

Kedua kata yang telah diuraikan sebelumnya, jika digabungkan menjadi “Budaya Kerja”. Gabungan kata tersebut sering digunakan dalam lingkungan organisasi. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat sistem nilai, keyakinan, norma yang dikembangkan dalam lingkungan organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal. Selanjutnya, Paramita (2014:81) memberikan definisi budaya kerja adalah sekelompok program mental atau pikiran dasar yang digunakan untuk mengembangkan efisiensi kerja dan kerja sama yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Triguno (2010) juga mendefinisikan budaya kerja adalah suatu falsafah yang berdasar pada pandangan hidup sebagai nilai dan norma yang menjadi sifat, kekuatan pendorong, kebiasaan yang membudaya dalam kehidupan organisasi atau masyarakat yang kemudian tampak dari sikap, perilaku, kepercayaan dan terwujud dalam kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah atau pedoman yang berupa kepercayaan, nilai-nilai, norma, adat istiadat, kebiasaan yang dijadikan pegangan dalam satu kelompok organisasi yang terwujud dalam bentuk perilaku bekerja.

2.5.2. Tujuan Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam pengembangan suatu organisasi. Menurut Tika (2008:13) fungsi utama dalam budaya kerja yaitu: 1) sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, 2) sebagai perekat bagi pegawai dalam satu organisasi, 3) sebagai bentuk promosi stabilitas system social, 4) sebagai integrator, 5) sebagai pembentuk perilaku bagi pegawai, 6) sebagai mekanisme control dalam membentuk dan memadukan sikap dan perilaku pegawai, 7) sebagai alat komunikasi, 8) sebagai sarana untuk menyelesaikan permasalahan organisasi, dan 9) sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi.

Selain pendapat di atas, Triguno (2010:27) juga menyatakan pendapatnya bahwa budaya kerja dalam suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan seperti:

- 1) untuk menciptakan kondisi hidup manusia yang lebih baik;
- 2) untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan harmonis;
- 3) menciptakan akhlak yang mulia agar membuat efektif kegiatan-kegiatan kelompok;
- 4) menciptakan ketertiban dan keteraturan secara keseluruhan;
- 5) memberikan acuan kepada pegawai akan tugas dan kewajiban-kewajibannya serta tanggung jawabnya;
- 6) memberikan asas-asas, aturan-aturan serta hukum sebagai dasar untuk digunakan dan dilakukan sebaik-baiknya, dan
- 7) memberikan masa depan yang baik untuk memperoleh kemampuan, kecakapan, serta semangat kerja yang tinggi.

2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Luthans (dalam Tika, 2014:108) bahwa terdapat beberapa faktor yang menentukan kekuatan budaya kerja. Faktor-faktor yang dimaksud, yaitu kebersamaan dan intensitas. Faktor kebersamaan terkait tentang sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut secara bersama. Kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi sebagai bentuk pembinaan sedangkan imbalan untuk membantu memperkuat komitmen nilai-nilai budaya kerja. Adapun faktor intensitas terkait tentang tingkat komitmen dari anggota-anggota organisasi terhadap nilai-nilai budaya kerja. Tingkat intensitas dapat berupa hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pemimpin suatu organisasi perlu memperhatikan struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggotanya agar dapat menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Budaya kerja mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut, terdapat pula faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja (Londong, 2011). Faktor-faktor yang dimaksud yaitu:

- 1) budaya organisasi;
- 2) seleksi pegawai;
- 3) misi organisasi;
- 4) budaya luar;
- 5) proses pembelajaran;
- 6) keinginan berprestasi;
- 7) keinginan untuk diakui; dan

8) keinginan untuk terpenuhinya rasas aman.

2.5.4. Indikator Budaya Kerja

Menurut Robbins (2006) dimensi dan indikator dalam budaya kerja meliputi: 1) inovasi dan mengambil risiko; 2) perhatian pada rincian; 3) orientasi hasil; 4) orientasi manusia; 5) orientasi tim; 6) agresifitas; dan 7) stabilitas. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam inovasi terkait tentang: dukungan dan suasana kerja, penghargaan terhadap pegawai, pertimbangan pegawai dalam mengambil risiko, dan tanggung jawab organisasi. Perhatian dan rincian terkait tentang; ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan evaluasi hasil kerja. Orientasi hasil terkait tentang: pencapaian target dan dukungan organisasi dalam bentuk fasilitas. Orientasi manusia terkait tentang: perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja, terhadap rekreasi, dan keperluan pribadi. Orientasi tim terkait tentang: kerja sama pegawai dan organisasi dan toleransi antar pegawai dan organisasi. Terakhir, agresifitas terkait tentang: kebebasan memberikan kritik, persaingan dalam organisasi, dan keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri.

Selain pendapat sebelumnya, Ndraha (2012) juga memberikan pernyataan tentang indikator-indikator yang terdapat dalam budaya kerja. Adapun indikator-indikator yang dimaksud dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Kebiasaan

Indikator kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku atau sikap pegawai dalam berorganisasi, tanggung jawab pribadi maupun kelompok, serta kebebasan dalam lingkungan kerja. Sikap merupakan cerminan tingkah laku yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar maupun tidak. Oleh

karena itu, kebiasaan biasanya sulit untuk diperbaiki tetapi dapat diatasi dengan aturan-aturan yang tegas dari organisasi.

2. Peraturan

Peraturan merupakan cara yang tepat untuk menciptakan ketertiban dan kenyamanan dalam suatu organisasi. Selain itu, peraturan juga menjadi bentuk ketegasan dan terpenting untuk mewujudkan pegawai yang disiplin dan mematuhi segala bentuk aturan yang berlaku. Ini bertujuan untuk membuat pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dengan konsekuensi terhadap aturan yang berlaku.

3. Nilai nilai

Nilai-nilai merupakan bentuk penghayatan pada seseorang terkait hal-hal yang penting, baik atau kurang baik, dan benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak sehingga dapat diamati jika termuat atau terekam dalam wahana atau budaya kerja. Oleh karena itu, nilai dan budaya kerja tidak dapat terpisahkan sehingga keduanya harus selaras dan seimbang. Hal tersebut membuat nilai menjadi penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator budaya kerja yang baik adalah terdapatnya kedisiplinan dari pelaku organisasi yakni atasan dan bawahan, adanya ketatan dalam melaksanakan peraturan yang berlaku, dan mempunyai nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan budaya kerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

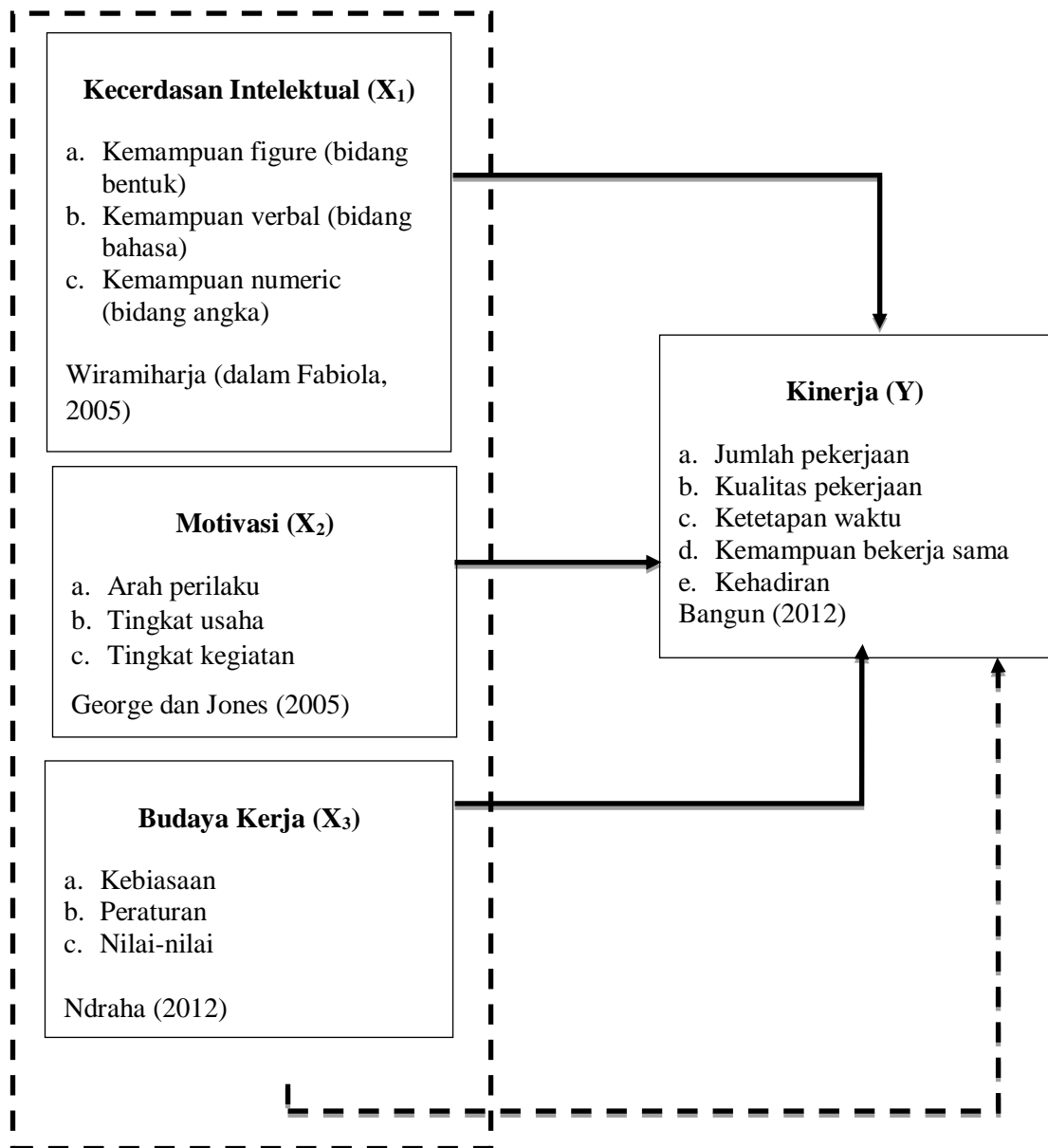
Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi perlu adanya peningkatan sumber daya manusia. Dalam hal ini dengan memberikan motivasi, pelatihan, atau lingkungan kerja yang memadai. Selain itu, juga penting untuk memperhatikan pemahaman dan pengetahuan pada masing-masing pegawai agar dapat disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Semua hal tersebut tentunya penting dalam sebuah organisasi agar para pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dan mencapai target yang menjadi tujuan dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Tugas-tugas yang diberikan biasanya berdasar pada indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Berdasarkan indikator tersebut maka seorang pegawai dapat dinilai tingkat kinerjanya. Jadi, kinerja pegawai merujuk pada kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam penelitian ini berfokus pada tiga variabel yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Majene. Tiga variabel yang dimaksud, yaitu kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja. Untuk melihat dan mengetahui tingkat pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja pegawai perlu adanya indikator-indikator sebagai acuan untuk menilai dan memberikan kesimpulan. Setiap variabel memiliki indikator tersendiri dengan berdasar pada salah satu pakar yang membahas hal tersebut.

Berdasarkan uraian di atas tentang variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini maka dapat diambil satu kerangka konseptual untuk menggambarkan proses penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut ini.



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
5. Variabel budaya kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel, yakni variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat dalam sebuah penelitian atau disebut juga variabel yang dipengaruhi (Ferdinand, 2011:28). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai.

Berbeda dengan variabel sebelumnya, variabel independen sering juga disebut variabel *stimulus*, *predictor*. Menurut Sugiyono (2013:39) variabel independen disebut juga variabel bebas, artinya variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini ialah kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja. Berikut ini akan diuraikan penjelasan yang lebih detail terkait variabel-variabel tersebut beserta indikator atau faktor yang mempengaruhinya.

1. Kecerdasan Intelektual (X_1)

Berdasarkan uraian tentang pengertian kecerdasan intelektual maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah daya pikir yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Adapun indikatornya yang berdasar pada pendapat Wiramiharja (dalam Fabiola, 2005) yang meliputi:

- a. Kemampuan figure (bidang bentuk)
- b. Kemampuan verbal (bidang bahasa)
- c. Kemampuan numeric (bidang angka)

2. Motivasi (X_2)

Berdasarkan uraian tentang pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang datang dari diri sendiri atau pun dari orang lain yang dapat menggerakkan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Adapun indikatornya yang berdasar pada pendapat George dan Jones (2005) yang meliputi:

- a. Arah perilaku
- b. Tingkat usaha
- c. Tingkat kegiatan

3. Budaya Kerja (X₃)

Penilaian terhadap budaya kerja dilakukan melalui pendekatan kepada pegawai untuk mengetahui persepsi mereka terhadap apa yang dilihat, dirasakan, dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Adapun indikatornya yang berdasar pada pendapat Ndraha (2012) yang meliputi:

- a. Kebiasaan
- b. Peraturan
- c. Nilai-nilai

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu tugas atau pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas tercapai oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maejen. Adapun indikatornya yang berdasar pada pendapat Bangun (2012) yang meliputi:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketetapan waktu
- d. Kemampuan bekerja sama
- e. Kehadiran

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian survei. Sampel diambil dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut Singarimbun (2013) survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan digunakan untuk meneliti gejala suatu perilaku kelompok atau individu. Penelitian survey digunakan untuk menjajaki, menguraikan, dan menjelaskan. Tujuannya untuk menjelaskan dan menguji hipotesis, evaluasi, prediksi, atau pun meramalkan kejadian tertentu, penelitian operasional, dan mengembangkan indicator-indikator social.

Penelitian survei adalah desain yang digunakan untuk menyelidiki tentang pengaruh variabel kecerdasan intelektual, pengaruh motivasi, dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengembangkan suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu gejala.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu

penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan, yakni mulai dari bulan November sampai Desember 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian penting untuk menentukan objek dan jumlah populasi yang akan dikumpulkan sebagai data penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:80). Adapun populasi dalam penelitian ini ialah semua pegawai yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 97 orang/pegawai.

Selain penentuan populasi, penentuan sampel juga bukanlah hal yang lazim dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah sampling sensus atau sampling jenuh. Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yakni sebanyak 97 orang/pegawai.

4.4. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Penjelasan lebih lanjut terkait kedua jenis data tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan-tanggapan dari responden tentang pengaruh kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun datanya diperoleh secara langsung dengan melakukan teknik wawancara serta membagikan kuesioner kepada semua responden.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari dokumen-dokumen yang diterbitkan pada suatu organisasi, seperti absensi pegawai, jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik wawancara dan kuesioner. Kedua teknik tersebut akan dijelaskan lebih jauh pada uraian berikut ini.

a. Teknik wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan membuat daftar pertanyaan guna terjadinya proses tanya jawab antara peneliti dan responden.. Teknik tersebut bertujuan untuk menemukan masalah dan mengetahui pendapat responden tentang suatu hal yang terkait dengan tujuan penelitian.

b. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menyusun seperangkat pertanyaan secara tertulis. Selanjutnya, daftar pertanyaan tersebut dibagikan kepada responden untuk dijawab. Bentuk pertanyaan yang akan dijawab oleh responden ialah yang berkaitan dengan variabel penelitian, yakni kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja serta kinerja pegawai. Kuesioner yang telah disiapkan terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing akan diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Adapun bentuk jawaban yang akan dipilih yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, atau sangat tidak setuju. Selain itu, setiap jawaban akan diberi nilai menurut skala Likert seperti berikut ini.

- Sangat setuju : 5
- Setuju : 4
- Ragu-ragu : 3
- Tidak setuju : 2
- Sangat tidak setuju : 1

4.5. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Dalam sebuah penelitian akan didapatkan kesimpulan terkait permasalahan yang diteliti. Permasalahan tersebut diproses dengan pengujian, seperti pemilihan, pengumpulan data, serta analisis data.

Berdasarkan hal tersebut, kesimpulan yang didapatkan bergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dua alat yang digunakan untuk mengukur kualitas data ialah uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2013) validitas menunjukkan tentang sejauh mana suatu alat pengukur atau instrument itu mengukur apa yang ingin diukur. Alat atau instrument yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang akan diukur serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Nasution (2012:74) juga menyatakan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Lebih lanjut dikatakan bahwa meter itu valid karena mampu mengukur jarak.

b. Uji realibilitas

Alat atau instrument dapat dikatakan andal jika alatnya mengarah pada kekonsistenan. Tingkat realibilitasnya mengungkapkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasilnya tetap konsistenmeskipun dilakukan berulang-ulang. Suatu instrument dikatakan andal bila emiliki koefisien keandalan atau realibilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Selain pakar tersebut, Nasution (2012:77) juga menjelaskan bahwa alat

pengukur dapat dikatakan *reliable* jika alat itu dalam mengukur suatu gejala dapat menunjukkan hasil yang sama meskipun pada waktu yang berbeda.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji homogenitas

Salah satu alat penguji ini digunakan untuk mengetahui tentang sama atau tidaknya varian dalam populasi. Uji homogenitas dilakukan sebagai syarat dalam menganalisis *independent sample t* dan ANOVA.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengetahui tentang apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji normalitas

Uji normalitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya populasi data dalam berdistribusi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya penyimpangan pada asumsi klasik korelasi. Artinya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi.

b. Uji heteroskedastisitas

Salah satu alat pengujian ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui terdapat atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Artinya adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji multikolinearitas

Salah satu alat pengujian ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui terdapat atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Artinya adanya hubungan linear antarvariabel independen pada model regresi.

d. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan tentang kecerdasan intelektual, motivasi, budaya kerja, serta kinerja pegawai. Pada analisis tersebut digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Selain itu, juga digunakan teknik analisis kuantitatif. Teknik tersebut didapatkan dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis).

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan pada kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja terhadap variabel (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Namun sebelum dilakukan pengujian analisis regresi berganda maka perlu dipenuhi beberapa syarat, yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kecerdasan Intelektual

X₂ = Motivasi

X₃ = Budaya kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yakni kecerdasan intelektual (X₁), motivasi (X₂), dan budaya kerja (X₃) terhadap variabel terkait, yakni kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka perlu dilakukan uji F. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh faktor kecerdasan intelektual (X₁), motivasi (X₂), dan budaya kerja (X₃) terhadap variabel terkait, yakni kinerja pegawai (Y) secara parsial maka perlu dilakukan uji t.

1. Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga

Hipotesis tersebut diuji disesuaikan pada analisis yang dihasilkan dari model regresi linear berganda.

- a. H₀ berarti variabel independen yang secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_a berarti independen yang secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- c. Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n-k-1)$ yang mana n merupakan jumlah observasi dan k merupakan jumlah variabel independen, sedangkan t tabel ditentukan dari dilihatnya tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$.

2. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan pada variabel dependen. Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut.

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

Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ yang mana n merupakan jumlah observasi dan k merupakan variabel independen, sehingga nilai F dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = R Square

n = Banyaknya data

k = Banyaknya variabel independen

Adapun untuk F tabel dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2011).

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3. Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis kelima digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang dominan paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar dari yang lainnya maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene yang menjabarkan dengan Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, maka Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dibantu oleh jajaran struktural :

1. Kepala BKAD
2. Sekretaris, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Program, Data dan Informasi.
3. Bidang Anggaran, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Anggaran Pendapatan dan Analisa Kebutuhan;
 - b. Sub Bidang Anggaran Belanja Langsung;
 - c. Sub Bidang Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan.
4. Bidang Perbendaharaan, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Pendapatan Transfer dan Pengelolaan Kas Umum Daerah;

- b. Sub Bidang Belanja Langsung;
 - c. Sub Bidang Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan.
5. Bidang Akuntansi, terdiri dari:
- a. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Pelaporan;
 - b. Sub Bidang Akuntansi Belanja dan pertanggungjawaban;
 - c. Sub Bidang Akuntansi Pembiayaan dan Verifikasi.
6. Bidang Aset, terdiri dari:
- a. Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset;
 - b. Sub Bidang Penatausahaan Aset;
 - c. Sub Bidang Pemanfaatan Aset.
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Visi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan situasi yang akan dilakukan oleh OPD di akhir periode Renstra disesuaikan dengan fungsi dan tugas yang searah dengan visi yang dinyatakan oleh kepala daerah dan wakil kepala daerah dalam RPJMD. Adapun karakteristik pada rumusan visi dapat dilihat pada uraian berikut ini.

- 1) Menjelaskan arah situasi atau kondisi pembangunan masa depan yang akan dicapai melalui penyelenggaraan tugas serta fungsi OPD dalam lima tahun mendatang.
- 2) Perumusan strategi, program, kebijakan, dan kegiatan dijelaskan secara operasional agar mudah dijadikan acuan.
- 3) Visi direlevankan dengan permasalahan serta potensi pembangunan di daerah yang terkait dan disesuaikan dengan tugas dan fungsi OPD.

- 4) Pembangunan daerah jangka menengah sejalan dengan visi dan misi kepala daerah.

Adapun misi perangkat daerah yakni berupa rumusan umum yang terkait tentang usaha atau upaya yang akan dilaksanakan yang berdasar pada tugas untuk mewujudkan visi OPD. Rumusan misi yang tepat yakni melengkapi visi yang akan dicapai agar lebihh jelas dan uraian tentang upaya-upaya yang akan dilaksanakan. Selain itu, rumusan misi penting dalam dokumen perencanaan karena digunakan untuk membuat kerangka serta memberikan tujuan atau sasaran yang akan dicapai serta kebijakan yang akan ditempuh.

Visi dan Misi Kabupaten Majene periode 2016 – 2021 merupakan perwujudan visi misi Bapak Bupati Dr. H Fahmi Massiara, MH dan Bapak wakil Bupati H. Lukman, S.Pd, M.Pd sebagai Bupati dan wakil bupati terpilih pada pilkada serentak 9 Desember 2015.

Visi Kabupaten Majene periode 2016-2021 yakni: Majene Profesional, Produktif, dan Proaktif 2021.

Penjelasan tentang visi tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Majene Profesional

Majene Profesional yang dimaksud pada Visi di atas yaitu:

- 1) Aparat pemerintah diwujudkan dengan dilakukannya peningkatan profesionalisme dan kompetensi pada aparatur pemerintahan daerah;
- 2) Tata kelola dalam pemerintahan diwujudkan dengan dialkukannya penyelenggaraan otonomi daerah yang optimal di berbagai bidang untuk

memberikan pelayanan yang optimal pula kepada masyarakat, dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan;

- 3) Selanjutnya sumber daya manusia diwujudkan dengan melalui tingkat pendidikan, kesehatan masyarakat, dan tingkat keterampilan kerja yang berlandas pada nilai agama dan budaya pada masyarakat.

2. Majene Produktif

Visi tentang Majene Produktif yakni terkait peningkatan dan perkuatan ekonomi masyarakat yang dioptimalkan dari potensi daerah seperti: pertanian, kelautan, perikanan, dan pariwisata.

3. Majene Proaktif

Visi tentang Majene Proaktif menggambarkan peran pemerintah daerah untuk menyediakan dan memfasilitasi kebutuhan masyarakat agar menjadi masyarakat Majene yang sejahtera, artinya tercukupi segala kebutuhan seperti: pangan, papan, sandang, pendidikan, kesehatan, lapangan kerja untuk menuju pada kualitas hidup yang layak dan bermartabat.

- 1) Majene proaktif berupaya menggunakan potensi sumber daya keuangan baik APBD Kabupaten Majene maupun sumber pembiayaan lain seperti: APBDP, APBN, dan sector swasta dalam rangka pembiayaan pada pembangunan daerah.
- 2) Majene proaktif mendayagunakan komponen masyarakat agar ikut berpartisipasi secara aktif dalam pelaksanaan pembangunan daerah.

Dalam perwujudan vis Majene Profesional, Majene Produktif, dan Majene Proaktif 2021 diperlukan misi untuk mencapainya. Adapun misi yang dimaksud berupa:

1. Mewujudkan sumber daya manusia dan masyarakat Kabupaten Majene yang berkualitas;
2. Mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat;
3. Mewujudkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya alam bidang pertanian, perikanan kelautan dan pariwisata;
4. Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat;
5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur bagi percepatan aspek-aspek pembangunan;
6. Supremasi hukum dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan profesional dengan peningkatan kapasitas aparatur didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan berkeadilan.

Berdasarkan visi misi Kabupaten Majene 2016 -2021 diatas, Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) sesuai dengan tugas dan fungsinya melaksanakan misi ke 6 (enam) yaitu : Supremasi Hukum Dalam Menciptakan Pemerintahan Yang Bersih Dan Profesional Dengan Peningkatan Kapasitas Aparatur Didasarkan Pada Nilai-Nilai Kebenaran Dan Berkeadilan.

Untuk mencapai misi ke 6 di jabarkanlah tujuan dan sasaran dari misi tersebut diantaranya :

1. Memperkuat kelembagaan pemerintahan daerah dengan sasaran Pembangunan difokuskan pada:

- a. Terwujudnya manajemen perencanaan yang efektif dan memperhatikan keinginan masyarakat secara memadai dapat diukur berdasarkan persentase usulan musrembang yang terakomodir lebih besar serta penjabaran program yang terdapat dalam RPJMD ke dokumen RKPD lebih selaras dan lebih konsisten sesuai dengan tujuan akhir / target RPJMD.
- b. Meningkatnya akuntabilitas dan Transparansi penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat ditandai dengan peningkatan grade penilaian pada dokumen LPPD, LAKIP dan LPPD serta pemberian predikat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
- c. Terwujudnya tertib administrasi kependudukan dapat ditandai dengan peningkatan proporsi penduduk yang memiliki dokumen kependudukan dan pencatatan sipil.

Program Pembangunan yang dapat di laksanakan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene berdasarkan tujuan dan sasaran Misi ke 6 (Enam) adalah:

1. Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan Daerah;
2. Program pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan Desa;
3. Program peningkatan pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH.

Berdasarkan kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, maka secara jelas digariskan bahwa tugas pokok dan fungsinya adalah Membantu kepala daerah menyelenggarakan kewenangan bidang keuangan dan aset daerah berdasarkan prinsip otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan atau berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, maka secara jelas digariskan bahwa tugas pokok dan fungsinya adalah :

1. Perumusan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan serta petunjuk pelaksanaan, petunjuk operasional dan petunjuk teknis pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan pendapatan dan aset daerah.
2. Pengorganisasian rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan pendapatan dan aset daerah.
3. Pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
4. Pengendalian dan pemanfaatan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
5. Evaluasi pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

6. Pelaporan hasil pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
7. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada atasan tentang pelaksanaan program jangka panjang, program kerja tahunan, renstra dan program jangka menengah atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
8. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis.
9. Pelaksanaan tugas sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah.
10. Pelaksanaan Tugas Bendahara Umum Daerah (BUD).
11. Pelaksanaan Tugas yang diberikan oleh pimpinan daerah.

1. Kepala Badan

Badan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang memiliki tugas pokok yakni membantu bupati untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang telah menjadi kewenangan daerah pada fungsi penunjang keuangan. Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah memiliki tugas untuk mengarahkan, mengkoordinir, membina, membimbing, dan mendayagunakan unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah dalam bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah seperti:

- 1) Melaksanakan penetapan dan penyusunan program kerja, rencana kerja, serta anggaran yang berdasarkan pada kebijakan umum daerah sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.

- 2) Memberikan tugas kepada bawahan sehingga dapat memudahkan dalam menyelesaikan tugas secara efektif.
- 3) Memberikan arahan kepada bawahan tentang tugasnya dengan berdasar pada kebijakan bupati sehingga dapat mencapai tujuan atau sasaran.
- 4) Memberikan pembinaan kepada bawahan dengan memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.
- 5) Memberikan pembinaan jasmani dan rohani, pembinaan pada pra serta pasca pensiun dan pemberian penghargaan dalam rangka kesejahteraan pegawai.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup kesekretariatan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan serta program, data dan informasi. Dalam sekretariat memiliki fungsi untuk membantu memfasilitasi serta mengkoordinir unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah dalam bidang perencanaan pembangunan daerah, terkhusus dalam urusan yang meliputi:

- 1) penyusunan program kerja, rencana kerja, serta anggaran yang berdasarkan pada kebijakan operasional badan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) memberikan tugas pada tiap bawahan agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif;
- 3) Memberikan arahan kepada bawahan tentang tugasnya dengan berdasar pada kebijakan bupati sehingga dapat mencapai tujuan atau sasaran.

- 4) Memberikan pembinaan jasmani dan rohani, pembinaan pada pra serta pasca pensiun dan pemberian penghargaan dalam rangka kesejahteraan pegawai.
- 5) Memberikan pembinaan kepada bawahan dengan memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memiliki fungsi membantu sekretaris dalam pelaksanaan tatalaksana perencanaan, evaluasi, serta pelaporan yang meliputi:

- a) Melakukan penyusunan rencana dan program pada sub bagian umum dan kepegawaian;
- b) pemberian penjelasan serta pembagian tugas kepada bawahan agar dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif;
- c) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas agar sesuai dengan kebijakan dan tujuan;
- d) memberikan pembinaan dengan memotivasi agar meningkatkan karir dan produktivitas bawahan dalam lingkup administrasi dan kepegawaian;
- e) melaksanakan pembinaan jasmani dan rohani, mengolah dan mengumpulkan data, pemberian penghargaan, serta pembinaan pra dan pasca pensiun dalam rangka kesejahteraan pegawai.

b. Sub Bagian Keuangan

Kepala sub bagian keuangan memiliki fungsi yang meliputi:

- a) melakukan penyusunan program dan rencana kerja sub bagian keuangan;
- b) pemberian penjelasan serta pembagian tugas kepada bawahan agar dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif;
- c) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas agar sesuai dengan kebijakan dan tujuan;
- d) memberikan pembinaan dengan memotivasi agar meningkatkan karir dan produktivitas bawahan dalam lingkup administrasi dan kepegawaian;
- e) melaksanakan pembinaan jasmani dan rohani, mengolah dan mengumpulkan data, pemberian penghargaan, serta pembinaan pra dan pasca pensiun dalam rangka kesejahteraan pegawai.

c. Sub Bagian Program, Data, dan Informasi

Kepala sub bagian program, data, dan informasi memiliki fungsi yang meliputi:

- a) melaksanakan penyusunan program dan rencana kerja sub bagian program, data, dan informasi;
- b) menyiapkan data dan informasi tentang perumusan program dan rencana kerja;
- c) memberikan penjelasan serta pembagian tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- d) memberikan pengarahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan untuk mencapai sasaran;

- e) melakukan pengidentifikasian, pengumpulan data, serta informasi dari unit kerja.

4. Bidang Anggaran

Kepala Bidang Anggaran memiliki tugas dan fungsi untuk membantu memfasilitasi serta mengkoordinir kegiatan di bidang anggaran yang meliputi:

- 1) merumuskan dan mengkaji informasi dan data dalam lingkup anggaran;
- 2) melakukan penyusunan program dan rencana kerja lingkup anggaran;
- 3) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas agar sesuai dengan kebijakan dan tujuan;
- 4) memberikan pembinaan dengan memotivasi agar meningkatkan karir dan produktivitas bawahan dalam lingkup anggaran.

a. Sub Bagian Anggaran Pendapatan dan Analisis Kebutuhan

Kepala sub bagian anggaran pendapatan dan analisis kebutuhan memiliki fungsi yang meliputi:

- a) merumuskan dan mengkaji informasi dan data dalam lingkup anggaran;
- b) melakukan penyusunan program dan rencana kerja lingkup anggaran;
- c) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas agar sesuai dengan kebijakan dan tujuan; dan
- d) memberikan pembinaan dengan pemberian motivasi agar meningkatkan karir dan produktivitas bawahan dalam lingkup anggaran pendapatan dan analisis kebutuhan.

b. Sub Bagian Anggaran Belanja Langsung

Kepala sub bagian anggaran belanja langsung memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) merumuskan dan mengkaji informasi serta data terkait lingkup anggaran belanja langsung;
- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup anggaran belanja langsung;
- c) memberikan serta membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- d) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan;
- e) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup anggaran belanja langsung.

c. Sub Bidang Anggaran Pembiayaan dan Belanja Tidak Langsung

Kepala sub bagian anggaran pembiayaan dan belanja tidak langsung memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) merumuskan dan mengkaji data serta informasi terkait lingkup anggaran pembiayaan dan belanja tidak langsung;
- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup anggaran pembiayaan dan belanja tidak langsung;
- c) memberikandan membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;

- d) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan;
- e) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup anggaran pembiayaan dan belanja tidak langsung.

5. Bidang Perbendaharaan

Kepala bidang perbendaharaan memiliki tugas dan fungsi untuk merumuskan kebijakan di bidang perbendaharaan serta pelaksanaan kedinasan sesuai dengan tugasnya yang meliputi:

- 1) Merumuskan dan mengkaji informasi serta data terkait perbendaharaan;
- 2) Menyusun program dan rencana kerja dalam bidang perbendaharaan;
- 3) memberikan serta membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- 4) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan; dan
- 5) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup perbendaharaan.

a. Sub Bidang Pendapatan Transfer dan Pengelolaan Kas Umum Daerah

Kepala sub bagian pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) merumuskan dan mengkaji data serta informasi dalam lingkup pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah;

- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah;
- c) memberikan dan membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- d) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan; dan
- e) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah.

b. Sub Bidang Belanja Langsung

Dalam sub bidang belanja langsung memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) merumuskan dan mengkaji informasi serta data terkait lingkup anggaran belanja langsung;
- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup anggaran belanja langsung;
- c) memberikan serta membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif; dan
- d) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup anggaran belanja langsung.

c. Sub Bidang Pembiayaan dan Belanja Tidak Langsung

Kepala sub bagian pembiayaan dan belanja tidak langsung memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) merumuskan dan mengkaji data serta informasi terkait pembiayaan dan belanja tidak langsung;
- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup anggaran pembiayaan dan belanja tidak langsung;
- c) memberikandan membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- d) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan; dan
- e) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup anggaran pembiayaan dan belanja tidak langsung.

6. Bidang Akuntansi

Kepala Bidang Akuntansi memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- 1) Merumuskan dan mengkaji data serta informasi terkait lingkup akuntansi;
- 2) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup akuntansi;
- 3) memberikandan membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- 4) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan; dan

5) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup akuntansi.

a. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Pelaporan

Kepala sub bagian akuntansi pendapatan dan pelaporan memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) Merumuskan dan mengkaji informasi serta data terkait bidang akuntansi pendapatan dan pelaporan;
- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup akuntansi pendapatan dan pelaporan
- c) memberikandan membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- d) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan; dan
- e) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup bidang akuntansi pendapatan dan pelaporan.

b. Sub Bidang Akuntansi Belanja dan Pertanggungjawaban

Kepala sub bagian akuntansi belanja dan pertanggungjawaban memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) Merumuskan dan mengkaji data serta informasi terkait bidang akuntasni belanja dan pertanggungjawaban;
- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup bidang akuntasni belanja dan pertanggungjawaban;

- c) memberikandan membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- d) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan; dan
- e) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup bidang akuntansi belanja dan pertanggungjawaban.

c. Sub Bidang Akuntansi Pembiayaan dan Verifikasi.

Kepala Sub bagian akuntansi pembiayaan dan verifikasi memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) merumuskan dan mengkaji data serta informasi terkait bidang akuntansi pembiayaan dan verifikasi;
- b) menyusun program dan rencana kerja dalam lingkup bidang akuntansi pembiayaan dan verifikasi;
- c) memberikan serta membagi tugas kepada bawahan agar dapat terlaksana secara efisien dan efektif;
- d) memberikan arahan kepada bawahan terkait tugas yang berdasar pada kebijakan umum untuk mencapai tujuan; dan
- e) membina bawahan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam lingkup bidang akuntansi pembiayaan dan verifikasi.

7. Bidang Aset

Kepala Bidang Aset memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- 1) memimpin pelaksanaan tugas Bidang Aset yang meliputi Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset, Sub Bidang Penatausahaan Aset dan Sub Bidang Pemanfaatan Aset;
- 2) mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja Bidang Aset;
- 3) merumuskan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Bidang Aset;
- 4) mengkoordinasikan dan menyusun Perjanjian Kinerja Lingkup Bidang Aset; dan
- 5) mendistribusikan pekerjaan serta memberi arahan tentang pelaksanaan tugas kepada bawahan.

a. Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset

Kepala sub bagian perencanaan dan evaluasi aset memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) memimpin pelaksanaan tugas pada sub perencanaan dan evaluasi aset;
- b) menyusun perencanaan kerja bidang perencanaan dan evaluasi aset;
- c) menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) sub bidang perencanaan dan evaluasi aset; dan
- d) menyusun perjanjian kinerja sub bidang perencanaan dan evaluasi aset.

b. Sub Bidang Penatausahaan Aset;

Kepala sub bagian penatausahaan aset memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) memimpin pelaksanaan tugas Sub Bidang Penatausahaan Aset;
- b) menyusun rencana kerja Sub Bidang Penatausahaan Aset;
- c) menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub Bidang Penatausahaan Aset;
- d) menyusun Perjanjian Kinerja Sub Bidang Penatausahaan Aset; dan
- e) mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan.

c. Sub Bidang Pemanfaatan Aset

Kepala sub bagian pemanfaatan aset memiliki tugas dan fungsi yang meliputi:

- a) memimpin pelaksanaan tugas pada sub bidang pemanfaatan aset;
- b) menyusun rencana teknis operasional dan program kerja di sub bidang pemanfaatan aset sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c) menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub Bidang Pemanfaatan Aset;
- d) menyusun Perjanjian Kinerja Sub Bidang Pemanfaatan Aset; dan
- e) mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan.

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 97 orang responden pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene seperti dalam metode penelitian, diperoleh beberapa karakteristik umum, yakni bahwa dari 97 responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Adapun jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki, yakni 55 orang atau 56,7%, sedangkan sisanya sebanyak 42 orang atau sekitar 43,3% merupakan responden yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1

Sebaran Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	55	56,7
2.	Perempuan	42	43,3
	Total	97	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 5.2

Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	42	42,31
2.	35 – 40	24	25,00
3.	41 – 45	15	15,38
4.	46 – 50	10	11,54
5.	> 50	6	5,77
	Total	97	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa kelompok umur yang memiliki jumlah terbanyak ialah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 42 orang responden atau sekitar 42,31 persen, sedangkan kelompok umur yang memiliki jumlah sedikit, yakni > 50 tahun yang berjumlah 6 orang atau 5,77 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3

Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	47	57,69
2.	10 – 15	31	24,23
3.	16 – 20	12	12,31
4.	> 21	7	5,77
	Total	97	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 47 orang responden atau 57,69 persen adalah antara > 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 7 orang responden atau 5,77 persen.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat

(kinerja pegawai) dan Variabel bebas (kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja)

1. Kecerdasan intelektual (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi kecerdasan intelektual dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kecerdasan intelektual

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat mengidentifikasi perbedaan gambar dengan cepat	0	0	0	0	4	4,12	79	81,44	14	14,43
2.	Saya selalu berpikir kritis dan analitis dalam mengambil keputusan	0	0	0	0	2	2,06	77	79,38	18	18,56
3.	saya menggunakan bahasa yang baik dan benar saat menulis maupun berbicara	0	0	0	0	5	5,15	67	69,07	25	25,77
4.	Saya dapat menggunakan program di komputer untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	7	7,22	78	80,41	12	12,37
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tentang angka dengan cepat dan tepat	0	0	0	0	2	2,06	78	80,41	17	17,53

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa *saya dapat mengidentifikasi perbedaan gambar dengan cepat*, dimana 14,43%

responden menyatakan sangat setuju, 81,44% responden menyatakan setuju, kemudian 4,12% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan presentase responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju ialah 0%.

Pada item empiris kedua *saya selalu berpikir kritis dan analistis dalam mengambil keputusan*, dimana 18,56% responden menyatakan sangat setuju, 79,38% responden menyatakan setuju, serta 2,06% yang menjawab ragu-ragu, dan tidak ada seorangpun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, *saya menggunakan bahasa yang baik dan benar saat menulis maupun berbicara*, dimana 25,77% responden menyatakan sangat setuju, 69,07% responden menyatakan setuju, kemudian 5,15% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat *saya dapat menggunakan program di komputer untuk menyelesaikan pekerjaan*, dimana 12,37% responden menyatakan sangat setuju, 80,41% responden menyatakan setuju, kemudian 7,22% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju ialah 0%.

Pada item empiris kelima berupa *Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tentang angka dengan cepat dan tepat*, dimana 17,53% responden menjawab [sangat setuju, 80,41% responden menyatakan setuju, dan 2,06 responden yang menjawab ragu-ragu serta tak seorangpun responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Motivasi (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu melaksanakan dan mematuhi aturan kantor	0	0	0	0	8	8,25	78	80,4	11	11,3
2.	Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	7	7,22	74	76,3	16	16,5
3.	Saya selalu ingin lebih baik dari hari sebelumnya	0	0	0	0	4	4,12	68	70,1	25	25,8
4.	Saya selalu giat bekerja meskipun lingkungan kurang mendukung	0	0	0	0	6	6,19	77	79,4	14	14,4
5.	Saya selalu ingin meningkatkan keahlian saya agar dapat memajukan kantor	0	0	0	0	17	17,53	64	65,98	16	16,5

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama berupa *saya selalu melaksanakan dan mematuhi aturan kantor*, dimana 11,3% responden menjawab sangat setuju, 80,4% responden menjawab setuju, kemudian 8,25% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0% .

Pada item empiris kedua berupa *saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan*, dimana 16,5% responden menjawab sangat setuju, 76,3% responden menyatakan setuju, kemudian 7,22% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris ketiga *saya selalu ingin lebih baik dari hari sebelumnya* dimana 25,8% responden menjawab sangat setuju, 70,1% responden menjawab setuju, kemudian 4,12% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris keempat berupa *saya selalu giat bekerja meskipun lingkungan kurang mendukung*, dimana 14,4% responden menjawab sangat setuju, 79,4% responden menyatakan setuju, kemudian 6,19% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris kelima, *saya selalu ingin meningkatkan keahlian saya agar dapat memajukan kantor*, dimana 16,5% responden menjawab sangat setuju, 65,98% responden menyatakan setuju, kemudian 17,53% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

3. Budaya kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi kecerdasan intelektual dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Budaya kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu	0	0	0	0	0	0,00	87	89,7	10	10,3
2.	Setiap pegawai bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi kantor	0	0	0	0	2	2,06	74	76,3	21	21,6
3.	Saya memahami dan mentaati setiap peraturan kantor	0	0	0	0	1	1,03	75	77,3	21	21,6
4	Kantor memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik	0	0	0	0	2	2,06	77	79,4	18	18,6
5	Pegawai saling menjaga sikap terhadap atasan maupun pegawai yang lain	0	0	0	0	1	1,03	76	68,4	20	20,6

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama berupa *saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu*, dimana 10,3% responden menjawab sangat setuju, 89,7% responden menyatakan setuju, sedangkan responden yang

menjawab ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris kedua, *setiap pegawai bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi kantor*, dimana 21,6% responden menjawab sangat setuju, 76,3% responden menjawab setuju, kemudian 2,06% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris ketiga, *saya memahami dan mentaati setiap peraturan kantor*, dimana 21,6% responden menjawab sangat setuju, 77,3% responden menjawab setuju, kemudian 11,03% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris keempat berupa *kantor memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik*, dimana 18,6% responden menjawab sangat setuju, 79,4% responden menjawab setuju, kemudian 2,60% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris kelima berupa *pegawai saling menjaga sikap terhadap atasan maupun pegawai yang lain*, dimana 20,6% responden menjawab sangat setuju, 78,4% responden menjawab setuju, kemudian 1,03% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai sanggup memenuhi target jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi	0	0	0	0	3	3,09	68	70,10	26	26,80
2.	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0	0	0	0	1	1,03	65	67,01	31	31,96
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	10	10,31	62	63,92	25	25,77
4.	Pegawai bersedia mengajari dan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0	0	0	0	18	18,56	44	45,36	35	36,08
5.	Pegawai hadir kerja maupun pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan organisasi	0	0	0	0	2	2,06	45	46,39	50	51,55

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, pada item empiris pertama *pegawai sanggup memenuhi target jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi*, dimana 26,80% responden menjawab sangat setuju, 70,10%

responden menjawab setuju, kemudian 3,09% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris kedua *pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan*, dimana 31,96% responden menjawab sangat setuju, 67,01% responden menjawab setuju, kemudian 1,03% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris ketiga *pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu*, dimana 25,77% responden menjawab sangat setuju, 63,92% responden menjawab setuju, kemudian 110,31% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris keempat *pegawai bersedia mengajari dan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya*, dimana 36,08% responden menjawab sangat setuju, 45,36% responden menjawab setuju, kemudian 18,56% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

Pada item empiris kelima berupa *pegawai hadir kerja maupun pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan organisasi*, dimana 51,55% responden menjawab sangat setuju, 46,39% responden menjawab setuju, kemudian 2,06% responden menjawab ragu-ragu, sedangkan responden yang

menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki presentase yang sama yakni 0%.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 25 seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006:123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai *r* kritis. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.8
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,634	0,199	Valid
	2	0,738	0,199	Valid
	3	0,736	0,199	Valid
	4	0,704	0,199	Valid
	5	0,665	0,199	Valid
Variabel Kecerdasan intelektual(X ₁)	1	0,367	0,199	Valid
	2	0,468	0,199	Valid
	3	0,475	0,199	Valid
	4	0,343	0,199	Valid
	5	0,367	0,199	Valid
Variabel Motivasi (X ₂)	1	0,319	0,199	Valid
	2	0,448	0,199	Valid
	3	0,302	0,199	Valid
	4	0,344	0,199	Valid
	5	0,564	0,199	Valid
Variabel Budaya kerja (X ₃)	1	0,387	0,199	Valid
	2	0,522	0,199	Valid
	3	0,676	0,199	Valid
	4	0,608	0,199	Valid
	5	0,596	0,199	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang

bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,864	Reliabel
Kecerdasan intelektual (X ₁)	0,650	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,640	Reliabel
Budaya kerja (X ₃)	0,781	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1

(satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0,796	1,257
X ₂	0,781	1,281
X ₃	0,830	1,204

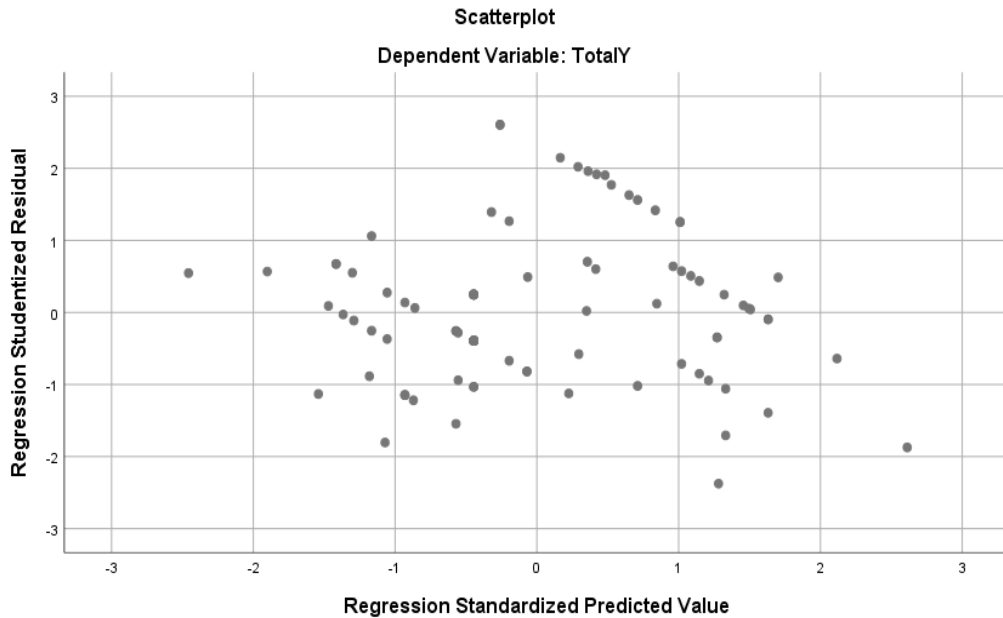
Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.

Gambar 5.1

Grafik Scatter Plot



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data

menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,264 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	1,264
-----------------	-------

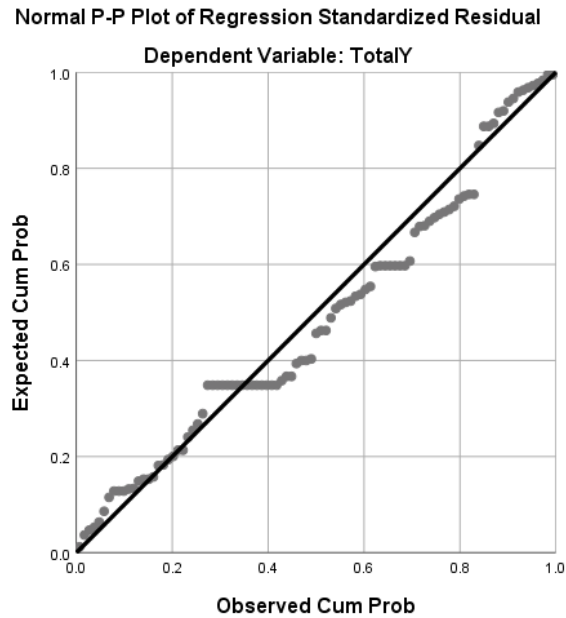
Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2

Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kecerdasan intelektual

X₂ = Motivasi

X_3 = Budaya kerja

b_0 = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	-6,487	2,921
X ₁	0,213	0,125
X ₂	0,826	0,115
X ₃	0,316	0,118

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -6,487 + 0,213X_1 + 0,828X_2 + 0,316X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -6,487 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Badan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar - 6,487.

2. Nilai koefisien regresi kecerdasan intelektual (X_1) sebesar 0,213 berarti ada pengaruh positif kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,213 sehingga apabila skor kecerdasan intelektual naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 1,325 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,826 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,826 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,826 poin.
4. Nilai koefisien regresi budaya kerja (X_3) sebesar 0,316 berarti ada pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,316 sehingga apabila skor budaya kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,316 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)

- Uji Determinasi (R^2)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	-2,221	0,029
X ₁	1,704	0,092
X ₂	7,210	0,000
X ₃	2,681	0,009

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kecerdasan intelektual (X_1) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kecerdasan intelektual

terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kecerdasan intelektual sebesar 1,704 dengan tingkat signifikan sebesar 0,092.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 93$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,661.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,704. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,661 yang berarti variable kecerdasan intelektual signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 7,210 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 93$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,161.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 7,210 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,161 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

3. Pengaruh budaya kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya kerja sebesar 2,681 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 93$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,161.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,681 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,161 yang berarti variabel budaya kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kecerdasan intelektual (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 1,704 > t_{tabel} 1,161$
- Variabel motivasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 7,210 > t_{tabel} 1,161$
- Variabel budaya kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,681 > t_{tabel} 1,161$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	278,328	3	37,463	0,000
Residual	230,311	93		
Total	508,639	96		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 37,463 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df\ 8(n-k-1) = 93$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,47$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 37,463, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 37,463$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,47$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15

Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X ₁	0,160	0,000
X ₂	0,249	0,000
X ₃	0,668	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah variabel budaya kerja (X₃).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,740	0,547

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,547, yang berarti bahwa variabel independen (X) yang terdiri dari kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja memiliki kontribusi

terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam sub bab ini akan diuraikan pembahasan tentang hasil penelitian. Berikut ini akan dijelaskan lebih lanjut.

5.2.1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kecerdasan intelektual (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruhnya yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,213 karena kecerdasan intelektual merupakan salah satu bagian yang penting dan dibutuhkan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Adanya peningkatan kinerja pegawai secara langsung juga dapat meningkatkan kinerja Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Majene sehingga dapat mencapai sasaran sesuai dengan harapan pimpinan maupun organisasi. Apabila kecerdasan intelektual mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,213. Hasil tersebut menimbulkan asumsi bahwa variable independen yang lain memiliki nilai yang tetap.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 1,704 > \text{nilai } t_{tabel} 1,161$ serta tingkat signifikansi 0,092. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 tidak berterima dan H_1 berterima sebagai variabel kecerdasan intelektual. Jadi, secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mendukung

penelitian terdahulu, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan Bulan (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun pengaruhnya yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,826. Hasil tersebut menimbulkan asumsi bahwa nilai variabel independen lainnya tetap.

Selanjutnya, hasil penelitian dapat dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,210 > \text{nilai } t_{tabel} 1,161$, serta tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menandakan bahwa H_0 tidak berterima dan H_1 berterima sebagai variabel motivasi. Oleh karena itu, secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan Simanungkalit (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian dihasilkan bahwa budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun pengaruhnya yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,316. Apabila budaya kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,316. Hal tersebut menimbulkan asumsi bahwa nilai variabel independen lainnya tetap.

Adapun hasil penelitian dapat dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,681 >$ nilai $t_{tabel} 1,161$ serta tingkat signifikansi 0,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_1 diterima sebagai variabel budaya kerja. Dengan demikian, secara parsial Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene perlu memperbaiki Motivasi kerja organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas: kecerdasan intelektual (X_1), motivasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kecerdasan intelektual (X_1), motivasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel budaya kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar -6,487 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar -6,487. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut

Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.547 (54,7%) dapat diartikan bahwa variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model (kecerdasan intelektual, motivasi dan budaya kerja) mampu menjelaskan sebesar 54.7% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,740 (74,0%).

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang besar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 7,210 yang lebih besar dari t_{hitung} variabel kecerdasan intelektual (1,704) dan t_{hitung} variabel budaya kerja (2,681). Sehingga motivasi paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu :

1. Bagi pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene hendaknya lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya pegawai bisa nyaman dalam bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pegawai lebih meningkat.

2. Bagi pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas jasa dengan kuantitas jasa pelayanan yang mereka kerjakan supaya membantu organisasi meraih target hasil yang ditargetkan dengan kualitas produk jasa yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian kecerdasan intelektual, motivasi, budaya kerja, dan kinerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, K dan Cepi, T. 2010. *Visionary Leadership menuju sekolah efektif*. Bandung: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bulan, Sinar Embong. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap IPK Mahasiswa Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke delapan Belas Edisi IV*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dwijayanti, Arie Pangestu. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional.
- Edwards, D & Thomas, J.C. 2005. *Developing a Municipal Performance-Measurement System: Reflections on The Atlanta Dashboard*. Public Administration Review, 65(3), 369-376.
- Fabiola, Meirayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja kAryawan*. Tesis. Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L and John, M Ivancevich Jr. 2010. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Proses*. Alih bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- George, J.M. & Jones, G. 2005. *Understanding and Managing Orgaizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, Andi Astinah Adnan. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang*. Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Enrekang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Komarudin, Ahmad. 2014. *Akuntansi Manajemen: Dasar-Dasar Konsep Biaya dan Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Lebas, M & Euske, K.A. 2004. *A Conceptual and Operational Delineation of Performance in Neely, A* (Eds). *Business Performance Measurement*. Pp. 65-79.
- Londong, Dedy. 2011. "Budaya Kerja". Diakses pada 20 Februari 2020 di: <http://dedylondong.blogspot.com/2011-10/budaya-kerja.html>
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan VI. Bandung: Refika Aditama.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mujib, A dan Mudzakir, Y. 2000. *Nuansa Psikologi Islami*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nasution. 2012. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 96, 97, 98, 100, dan 101 Tahun 2000. Cetakan I. Jakarta: BP Panca Usaha.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga: Jakarta.
- . 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku I, Edisi Indonesia. PT. Indeks, Jakarta.
- Santoso, Budi Purbayu dan Ashari. 2012. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS*. Jakarta: Andi.

- Simatupang, Erni Maria. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara iii (persero) Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Edisi ke tiga. Yogyakarta: YKPN.
- . 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Grate Publisher.
- Simanungkalit, Enrich C. 2010. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. Tesis. Sumatera Utara: Sekolah Pascasarjana.
- Simanungkalit, Hotma. 2014. *Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Sugiman. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo Tahun 2005*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta..
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Ferry. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan..* Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Budaya Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2010. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.

- Utari, Sri Diyah. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Tesis. Sumatera Utara: Sekolah Pascasarjana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, S. 2012. *Cara Baru Memberdayakan Diri untuk Lebih Cepat Bahagia, Sukses, dan Sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirahimaja. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yulius, Edi. 2010. *Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta*. Tesis. Universitas Gajah Mada.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Badan Keuangan
dan Aset Daerah Kabupaten Majene
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

FAHMI SYARIF
2017.MM.2.0991

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kecerdasan Intelektual (X ₁)						
1	Saya dapat mengidentifikasi perbedaan gambar dengan cepat					
2	Saya selalu berpikir kritis dan analistis dalam mengambil keputusan					
3	saya menggunakan bahasa yang baik dan benar saat menulis maupun berbicara					
4	Saya dapat menggunakan program di komputer untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tentang angka dengan cepat dan tepat					
Motivasi (X ₂)						
1	Saya selalu melaksanakan dan mematuhi aturan kantor					
2	Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya selalu ingin lebih baik dari hari sebelumnya					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
4	Saya selalu giat bekerja meskipun lingkungan kurang mendukung					
5	Saya selalu ingin meningkatkan keahlian saya agar dapat memajukan kantor					
Budaya Kerja (X ₃)						
1.	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu					
2.	Setiap pegawai bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi kantor					
3.	Saya memahami dan mentaati setiap peraturan kantor					
4.	Kantor memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
5.	Pegawai saling menjaga sikap terhadap atasan maupun pegawai yang lain					
Kinerja Pegawai/ (Y)						
1.	Pegawai sanggup memenuhi target jumlah produksi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi					
2.	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh Perhitungan					
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat Waktu					
4.	Pegawai bersedia mengajari dan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
5.	Pegawai hadir kerja maupun pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan organisasi					

“ TERIMA KASIH ”

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA HASIL KUISIONER PENELITIAN

No. Item Responden	Kecerdasan Intelektual (X1)					Total
	<i>X1.1</i>	<i>X1.2</i>	<i>X1.3</i>	<i>X1.4</i>	<i>X1.5</i>	
1	4	5	5	4	4	22
2	4	5	5	4	4	22
3	5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	5	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	4	5	4	22
11	4	4	4	5	5	22
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	5	5	23
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	5	5	4	22
17	4	5	5	5	5	24
18	4	4	5	4	5	22
19	5	4	5	4	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	4	22
22	4	5	4	5	5	23
23	4	4	5	4	4	21
24	4	5	5	4	4	22
25	4	4	4	5	4	21
26	4	5	5	5	4	23
27	4	4	4	5	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	5	5	22

33	4	4	5	4	5	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	4	4	4	21
36	4	4	5	4	4	21
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	5	5	5	4	4	23
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	4	4	23
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	5	4	5	22
68	5	4	4	4	5	22
69	5	5	4	4	4	22
70	5	5	4	4	4	22
71	5	5	5	4	4	23

72	5	5	5	4	4	23
73	5	5	5	4	4	23
74	3	3	3	4	4	17
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	3	4	4	4	4	19
85	5	4	4	4	4	21
86	3	4	4	4	4	19
87	3	3	3	4	4	17
88	4	4	4	4	5	21
89	5	5	5	4	5	24
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	4	4	23
97	4	4	4	4	4	20

No. Item Responden	Motivasi (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	5	5	23
2	5	4	5	4	4	22
3	4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	5	5	22
6	4	4	5	4	4	21
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	5	4	4	21

9	4	4	4	5	4	21
10	5	4	5	4	5	23
11	4	4	4	4	5	21
12	4	4	5	4	5	22
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	5	22
15	4	4	5	5	4	22
16	4	5	5	4	5	23
17	4	4	5	4	5	22
18	4	5	4	5	4	22
19	4	5	4	5	4	22
20	5	5	4	4	5	23
21	4	5	5	4	4	22
22	4	5	4	4	5	22
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	5	4	5	22
25	4	5	4	4	4	21
26	4	5	4	5	5	23
27	4	4	4	4	5	21
28	4	4	4	5	5	22
29	5	5	4	5	5	24
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	5	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	5	5	4	22
36	4	3	4	4	3	18
37	4	4	4	4	3	19
38	4	3	4	4	4	19
39	4	4	4	4	3	19
40	4	4	4	4	3	19
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	3	19
44	4	4	4	4	3	19
45	4	3	3	4	3	17
46	4	3	4	4	4	19
47	4	4	4	4	4	20

48	4	3	3	4	3	17
49	4	3	3	4	3	17
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	3	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	4	5	5	4	4	22
68	4	4	4	4	4	20
69	4	3	3	4	3	17
70	4	4	4	4	3	19
71	4	4	4	4	4	20
72	4	3	4	4	4	19
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	3	5	5	5	4	22
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	3	3	18
78	4	4	4	3	3	18
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	5	4	4	21
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	5	3	4	20
86	4	4	5	3	3	19

87	4	4	5	4	3	20
88	4	4	5	3	3	19
89	4	5	5	3	4	21
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20

No. Item Responden	Budaya Kerja (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	5	5	4	4	22
2	5	4	4	5	4	22
3	4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	5	4	22
6	4	4	5	5	5	23
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	5	5	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	5	5	5	24
14	4	4	5	5	5	23
15	4	4	4	5	4	21
16	4	5	4	4	5	22
17	4	5	4	4	4	21
18	5	4	5	4	5	23
19	5	4	4	5	4	22
20	4	5	5	4	4	22
21	4	5	4	4	4	21
22	4	4	4	4	5	21
23	4	4	5	4	4	21
24	4	5	5	4	4	22

25	4	4	5	4	4	21
26	4	5	5	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	5	21
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	5	4	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	3	4	4	3	18
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	3	3	3	4	17
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	4	4	5	23
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	3	4	19
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	5	5	5	5	24
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20

64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	5	4	4	23
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	5	4	4	4	21
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	5	4	4	4	4	21
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	5	4	4	4	21
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	5	5	5	23
87	5	5	5	5	5	25
88	5	4	5	5	5	24
89	4	5	5	5	5	24
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20

No. Item Responden	Kinerja Pegawai (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	5	5	5	5	24

2	5	4	4	5	4	22
3	4	5	4	5	5	23
4	4	5	4	4	5	22
5	5	5	4	5	5	24
6	4	5	4	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	5	5	24
15	5	5	5	4	5	24
16	5	4	5	5	5	24
17	4	4	4	5	5	22
18	4	5	4	4	5	22
19	4	5	4	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	5	5	5	5	24
22	4	5	5	5	5	24
23	4	4	4	5	5	22
24	4	5	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	5	5	24
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	4	5	5	24
36	4	4	4	3	4	19
37	4	4	3	3	4	18
38	3	4	3	3	4	17
39	4	4	3	3	4	18
40	4	4	4	4	4	20

41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	3	3	4	18
44	4	4	4	3	4	19
45	4	4	3	4	3	18
46	4	4	4	3	4	19
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	3	4	19
49	4	4	4	3	4	19
50	4	4	4	3	4	19
51	4	4	4	3	5	20
52	4	4	3	3	5	19
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	5	21
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	5	21
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	5	21
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	3	3	4	18
64	4	4	4	4	5	21
65	4	5	5	4	5	23
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	5	21
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	3	4	19
70	4	4	4	4	5	21
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	3	3	3	4	17
75	4	4	4	5	4	21
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	5	4	4	4	4	21

80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	3	4	4	3	4	18
85	4	4	5	5	5	23
86	3	4	3	5	5	20
87	5	4	5	4	5	23
88	5	5	4	3	5	22
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	3	19
92	4	4	4	4	5	21
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	3	3	4	18
95	4	4	4	4	5	21
96	4	5	5	4	5	23
97	4	4	4	4	4	20

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		02-MAR-2020 13:44:49
Comments		
Input	Data	C:\Users\SARMIN\Documents\Fahmi\Fahmi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.58	1.517	.367	.613
X1.2	16.52	1.419	.468	.567
X1.3	16.47	1.252	.475	.560
X1.4	16.63	1.507	.343	.625
X1.5	16.53	1.523	.367	.613

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		02-MAR-2020 13:45:03
Comments		
Input	Data	C:\Users\SARMIN\Documents\Fahmi\Fahmi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.38	1.926	.319	.620
X2.2	16.32	1.720	.448	.561
X2.3	16.20	1.847	.302	.631
X2.4	16.33	1.890	.344	.609
X2.5	16.42	1.392	.564	.487

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		02-MAR-2020 13:45:18
Comments		
Input	Data	C:\Users\SARMIN\Documents\Fahmi\Fahmi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.76	1.829	.387	.788
X3.2	16.67	1.473	.522	.754
X3.3	16.66	1.373	.676	.697
X3.4	16.70	1.441	.608	.722
X3.5	16.67	1.453	.596	.726

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		02-MAR-2020 13:45:33
Comments		
Input	Data	C:\Users\SARMIN\Documents\Fahmi\Fahmi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.13	3.826	.634	.848
Y2	17.06	3.684	.738	.826
Y3	17.22	3.380	.736	.822
Y4	17.20	3.013	.704	.839
Y5	16.88	3.630	.665	.840

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT TotalY  
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3  
/PARTIALPLOT ALL  
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)  
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
```

Regression

Notes

Output Created		02-MAR-2020 13:45:47
Comments		
Input	Data	C:\Users\SARMIN\Documents\Fahmi\Fahmi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TotalY /METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3 /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:00.67
	Elapsed Time	00:00:00.58
	Memory Required	4272 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	1160 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TotalY	21.37	2.302	97
TotalX1	20.68	1.440	97
TotalX2	20.41	1.586	97
TotalX3	20.87	1.497	97

Correlations

		totally	TotalX1	TotalX2	TotalX3
Pearson Correlation	TotalY	1.000	.432	.697	.453
	TotalX1	.432	1.000	.405	.333
	TotalX2	.697	.405	1.000	.357
	TotalX3	.453	.333	.357	1.000
Sig. (1-tailed)	TotalY	.	.000	.000	.000
	TotalX1	.000	.	.000	.000
	TotalX2	.000	.000	.	.000
	TotalX3	.000	.000	.000	.
N	TotalY	97	97	97	97
	TotalX1	97	97	97	97
	TotalX2	97	97	97	97
	TotalX3	97	97	97	97

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX3, TotalX1, TotalX2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: totally

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.740 ^a	.547	.533	1.574	.547	37.463

Model Summary^b

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3	93	.000	1.264

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.328	3	92.776	37.463	.000 ^b
	Residual	230.311	93	2.476		
	Total	508.639	96			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.487	2.921		-2.221	.029
	TotalX1	.213	.125	.133	1.704	.092
	TotalX2	.826	.115	.569	7.210	.000
	TotalX3	.316	.118	.205	2.681	.009

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-12.286	-.687			
	TotalX1	-.035	.461	.432	.174	.119
	TotalX2	.599	1.054	.697	.599	.503
	TotalX3	.082	.549	.453	.268	.187

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	.796	1.257
	TotalX2	.781	1.281
	TotalX3	.830	1.204

a. Dependent Variable: totally

Coefficient Correlations^a

Model			TotalX3	TotalX1	TotalX2
1	Correlations	TotalX3	1.000	-.220	-.258
		TotalX1	-.220	1.000	-.325
		TotalX2	-.258	-.325	1.000
	Covariances	TotalX3	.014	-.003	-.003
		TotalX1	-.003	.016	-.005
		TotalX2	-.003	-.005	.013

a. Dependent Variable: totally

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	TotalX1	TotalX2	TotalX3
1	1	3.991	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.004	33.259	.03	.01	.71	.48
	3	.003	35.416	.03	.66	.29	.29
	4	.002	42.789	.95	.33	.01	.23

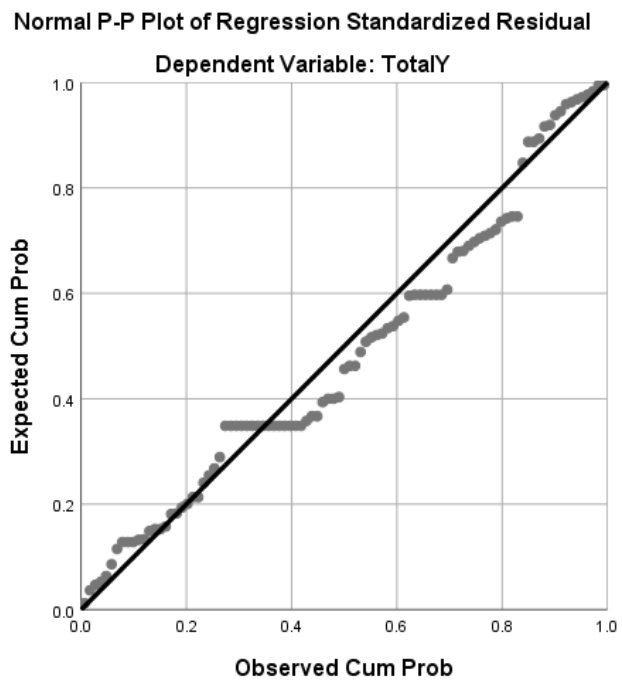
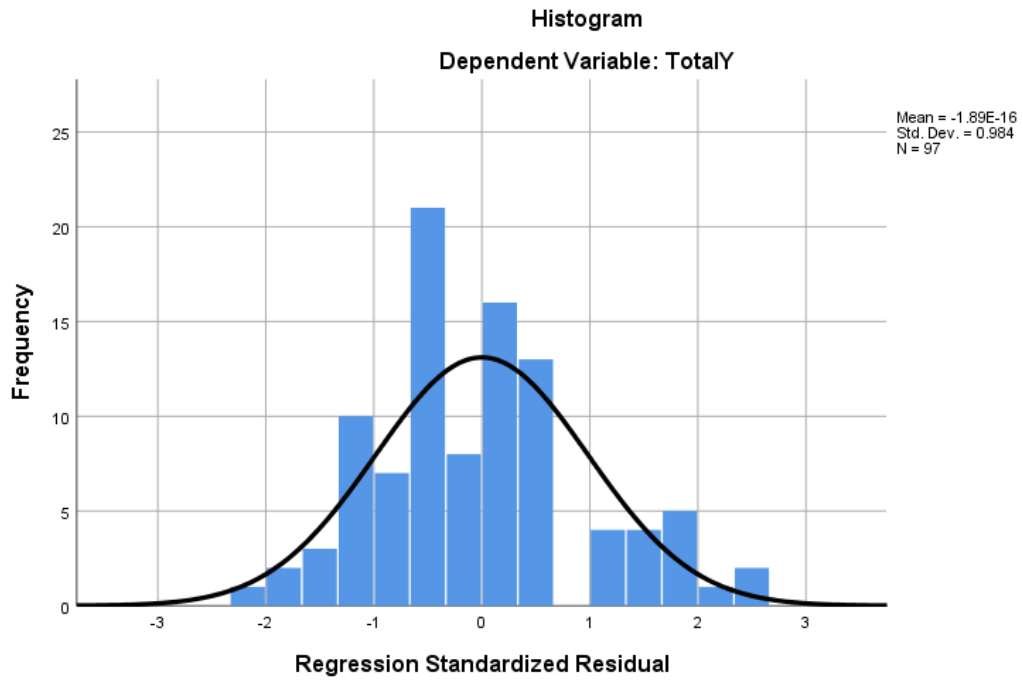
a. Dependent Variable: totally

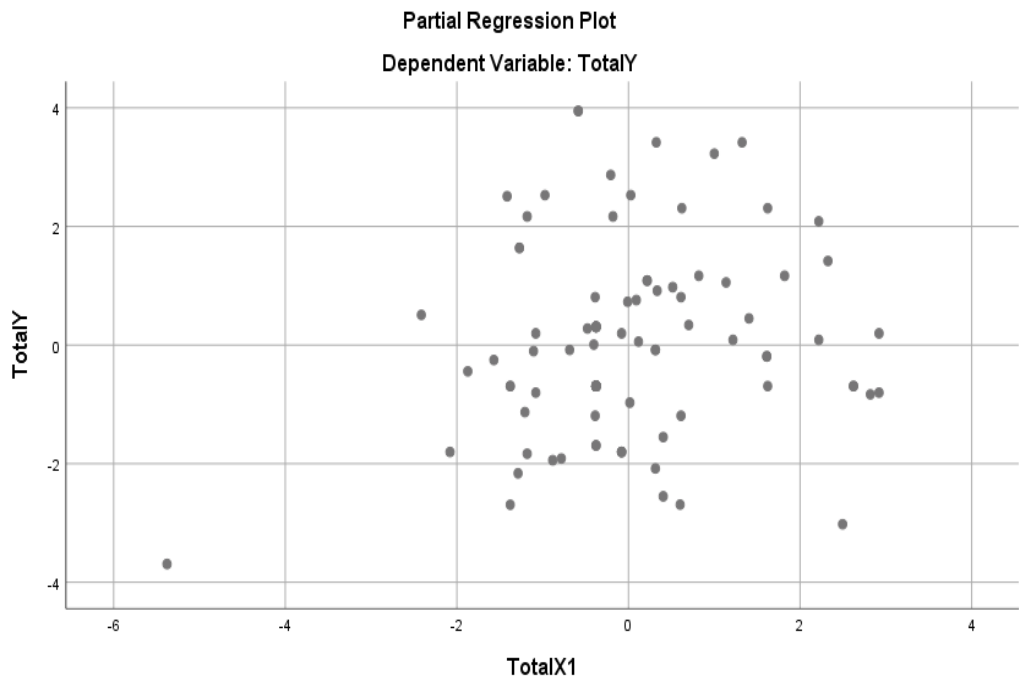
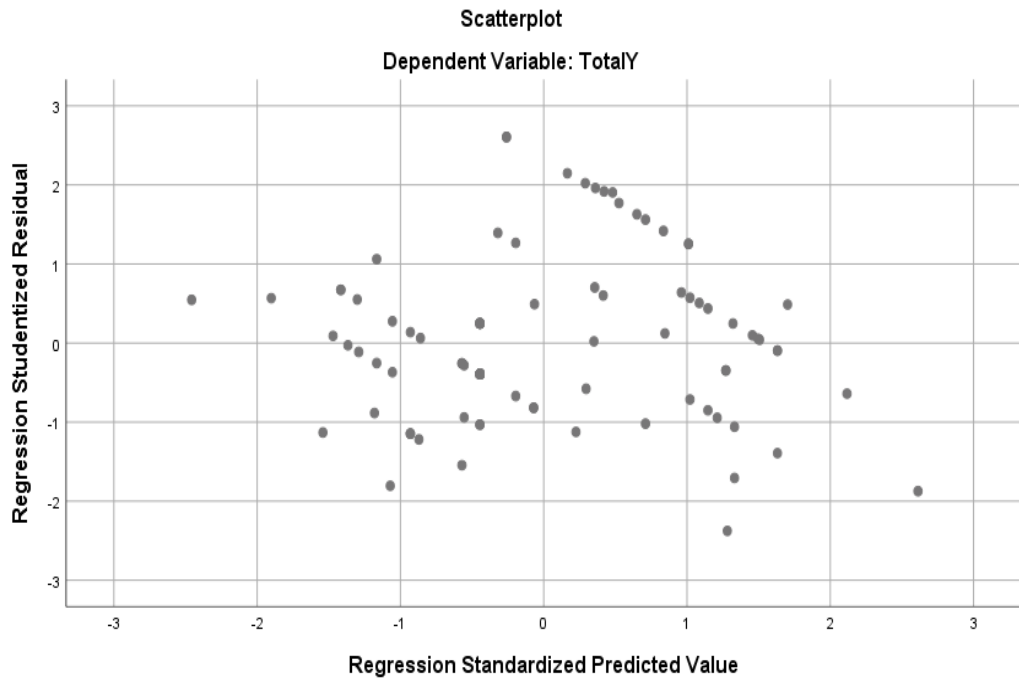
Residuals Statistics^a

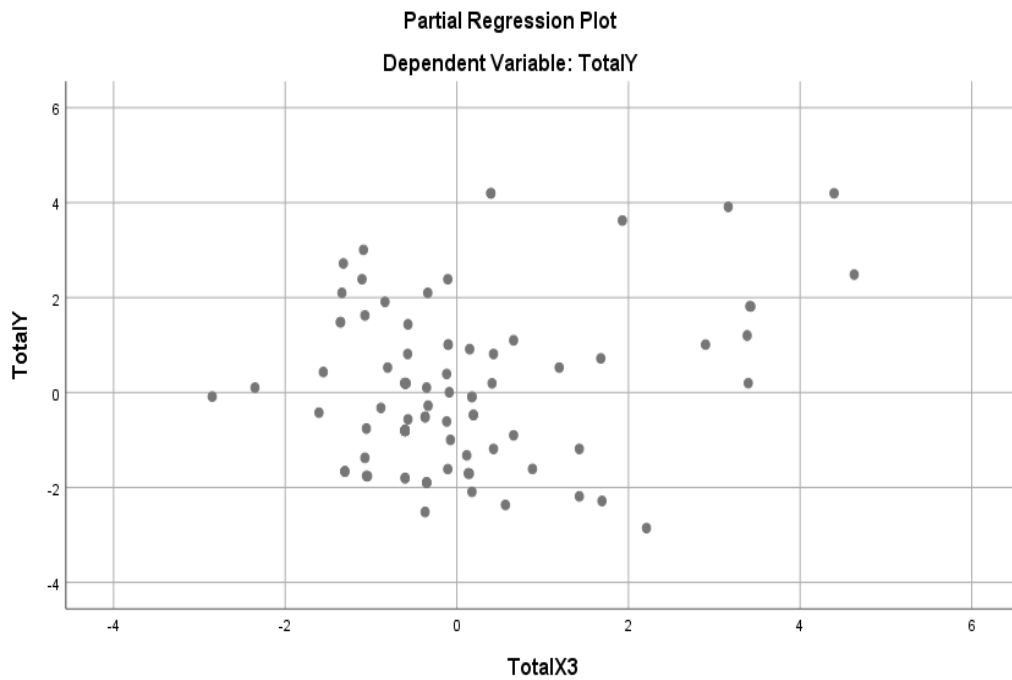
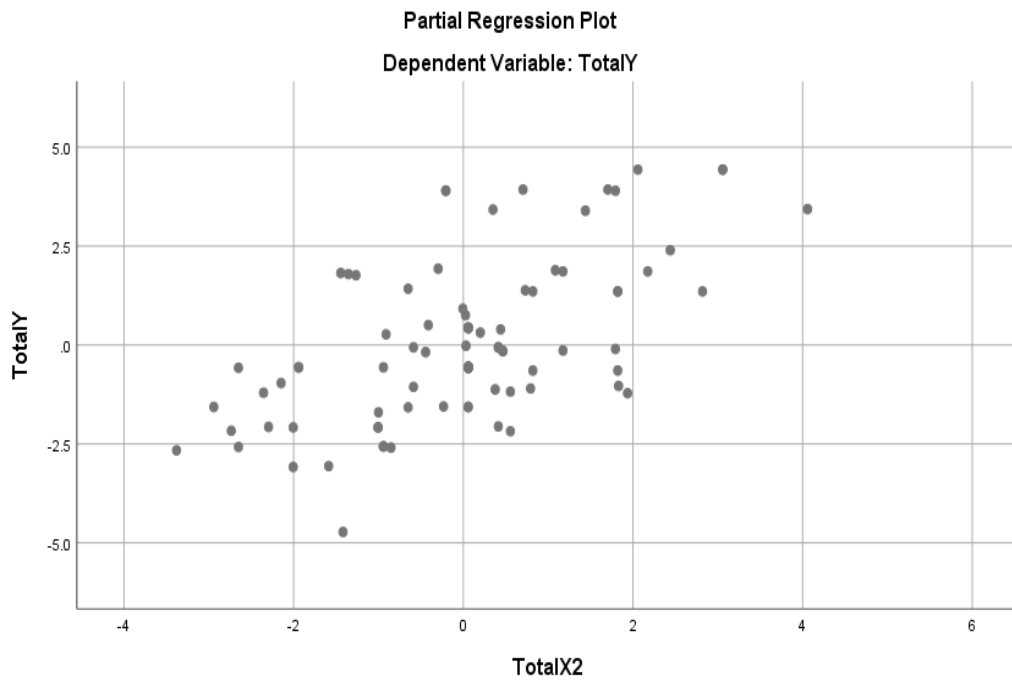
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.19	25.82	21.37	1.703	97
Std. Predicted Value	-2.458	2.612	.000	1.000	97
Standard Error of Predicted Value	.171	.697	.300	.110	97
Adjusted Predicted Value	17.09	26.08	21.37	1.709	97
Residual	-3.553	4.072	.000	1.549	97
Std. Residual	-2.258	2.588	.000	.984	97
Stud. Residual	-2.376	2.605	-.001	1.008	97
Deleted Residual	-3.934	4.128	-.003	1.628	97
Stud. Deleted Residual	-2.438	2.692	.002	1.021	97
Mahal. Distance	.148	17.869	2.969	3.134	97
Cook's Distance	.000	.199	.013	.030	97
Centered Leverage Value	.002	.186	.031	.033	97

a. Dependent Variable: totally

Charts







BAGAN STRUKTUR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

