

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar

Author

Muh. Firman¹, Syamsu Nujum², Ibrahim Dani^{3*}

Email

muhfirman1603@gmail.com¹

syamsu.nujum@umi.ac.id²

ibrahim.dani@umi.ac.id^{3*}

Afiliasi

¹Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

^{2,3*}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel bebas tersebut, ternyata variabel budaya organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Makassar.

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

Pendahuluan

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor dalam organisasi yang harus mendapat perhatian pihak manajemen. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya budaya organisasi, kompetensi pegawai dan motivasi kerja pegawai.

Susanto (2006: 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pegawai untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi.

Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik.

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat penting sebagai dasar kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dengan adanya kompetensi semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan pegawai, pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas, serta dapat meningkatkan kinerja. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Spencer (2001:41) dapat diuraikan kedalam 3 (tiga) bagian penting yakni pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Ketiga jenis kompetensi ini merupakan kompetensi superfisial (kompetensi dasar) dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Kompetensi berhubungan dengan apa yang dilakukan orang (pegawai) ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Standar tersebut mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan.

Menurut Wibowo (2013:270) bahwa kemampuan inti (core competence) yang harus dimiliki semua pegawai dalam bekerja tidak hanya mengetahui dan memahami tentang strategi organisasi saja, tetapi juga memiliki kemampuan manajemen (management competence) dengan bekerja sama dalam tim/kelompok, serta memiliki kemampuan teknis (fungsional competence) berupa keterampilan profesional, baik secara teknis maupun operasional bekerja dengan menggunakan peralatan kantor seperti menghitung, mengetik, dan mengoperasikan mesin atau komputer. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dapat menggunakan kemampuan kognitif, afektik, dan psikomotorik yang dimilikinya untuk bekerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2014:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai.

Pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

PT. TASPEN (Persero) Makassar adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tugas untuk mengelola dan menyelenggarakan program asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil dan pensiun dalam rangka menjamin serta meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di hari tuanya, lokasinya terletak di Jl. Bonto Lempangan No.27, Makassar. Dalam pengelolaan ada 3 (tiga) program yang dikelola oleh PT. TASPEN (Persero) Makassar, yaitu: Program Pensiun, Program Tabungan Hari Tua, Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Program Jaminan Kematian (JKM) bagi masyarakat di Kota Makassar. Dalam operasionalnya melibatkan jumlah pegawai sebanyak 46 orang pegawai.

Fenomena penelitian yang terkait pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT. TASPEN (Persero) Makassar ditemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan belum

optimal, dimana masih banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat mengenai pelayanan yang kurang memadai. Seperti sikap petugas pada saat melayani komplain dari masyarakat, keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas, dan kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai. Minimnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan bagaimana pemimpin memperlakukan pegawainya sehingga kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan sebagai sebuah fenomena kompleks memerlukan proses yang terencana, teratur, berkelanjutan dan berkesinambungan.

Selain itu, fenomena lingkungan kerja belum optimal, dimana masih kurangnya sikap kerja sama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurang inisiatifnya para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan harus menunggu dulu perintah baru mereka mengerjakannya, sehingga hal dapat menimbulkan penurunan kinerja di PT. TASPEN (Persero) Makassar.

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran peneliti sebelumnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Dewita (2007) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan kinerja pegawai dengan komitmen sebagai intervening” menyatakan bahwa Budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, dan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Triyoga Agung Wibowo (2008) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Gogy Bara Kharisma (2013) dengan judul “Peranan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara” menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Sandi Wulandari (2013) dengan judul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Departemen Customer Care pada PT. Toyota Astra Financial Service” menyatakan bahwa Regresi linear sederhana, korelasi, uji instrumen penelitian dan deskriptif asosiatif Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Departemen Customer Care pada PT. Toyota Astra Financial Service. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai PT. Tunas Hijau Samarinda” menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Tunas Hijau Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati (2014) dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen” menyatakan bahwa Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen adalah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Azhari dan Adri Setiawan (2014) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan SKPD

Pemerintahan Provinsi Riau” menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Riau. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Safrizal, Musnadi Said, dan Chan Syafruddin (2014) dengan judul “Pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh” Hasil Penelitian menunjukkan budaya kerja, kemampuan pegawai dan komitmen pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Aceh.

Budaya organisasi dari suatu organisasi memiliki kekhususan atau ciri yang menjadikan berbeda dengan budaya organisasi lain. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya, karena memberikan dasar bagi para anggota untuk berperilaku sama. Konsekuensinya para anggota organisasi harus mampu dan bersedia melakukan penyesuaian sehingga perilakunya akan mencerminkan penerimaan terhadap budaya organisasi.

Hal ini tentu akan melahirkan rasa kebersamaan dan intensitas anggota akan menimbulkan iklim kerjasama yang kondusif untuk melakukan aktifitas kerja. Keberhasilan seseorang sebagai anggota organisasi akan ditentukan oleh kemauan, kemampuan dan kesediaannya menyesuaikan perilaku individu dengan budaya organisasi. Oleh karena itu dengan adanya budaya organisasi akan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Pada pelaksanaannya untuk mencapai kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai di dalamnya. Keberhasilan kerja tidak cukup hanya dengan kemampuan secara umum, namun perlu didukung dengan kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional. Selain itu dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut.

Secara teoritik ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yaitu kompetensi, keterampilan, kemauan, motivasi, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kualitas usaha, pengalaman, dan keamanan. Hal ini sejalan dengan pendapat Pasolong (2013), yang dikutip oleh Syamsir (2014:75) menyatakan bahwa: kinerja seseorang dipengaruhi oleh 8 (delapan) faktor, yaitu kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan.

Selain itu Davis dan Newstrom (2014:23), yang dikutip oleh Syamsir (2014:76) mengatakan bahwa: “kinerja ditentukan oleh kualitas usaha (effort) dan kompetensi (ability), dan lebih lanjut Davis dan Newstrom menerangkan bahwa kinerja individu akan buruk apabila memiliki kompetensi yang rendah”. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun penelitian ini hanya membahas satu variabel utama yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu “kompetensi”, dengan menggunakan dimensi dari Michael Armstrong dan Angela Baron, yang dikutip oleh Wibowo (2013:270), bahwa ada 3 (tiga) tingkat kompetensi yaitu : kompetensi inti (Core competence), kompetensi manajerial (Managerial Competence) dan kompetensi fungsional (Fungsional Competence). Pada variabel kinerja, akan menggunakan dimensi, yaitu : kuantitas kerja (Quantity of work), kualitas kerja (Quality of work), dan ketepatan waktu (Timeliness).

Keith Davis (2014:484) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan Robbins (2011:224), bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari pegawai yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi pegawai yang dinilai. Jadi

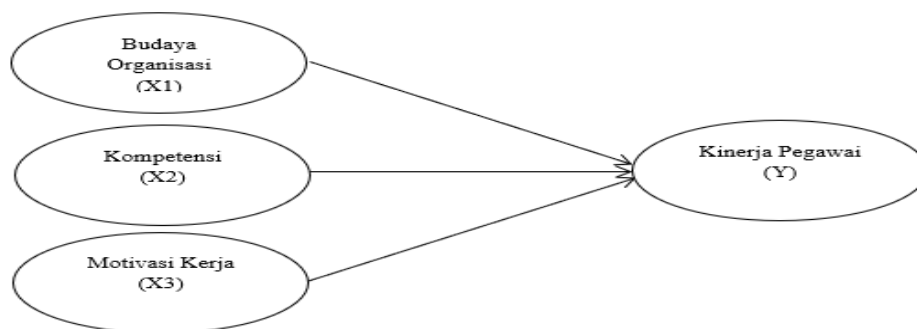
tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Motivasi dan kemampuan adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya. Untuk kepentingan pendekatan dalam makalah ini, selanjutnya teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dalam hubungannya dengan tupoksi adalah teori kinerja pegawai (performance) yang diformulasikan oleh Keith Davis di atas, yaitu $\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$. Teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber rujukan yang telah dimodifikasi sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji. Dengan demikian faktor - faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pokok dalam proposal ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar?, (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar?, (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar? dan (4) Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar ?

Berdasarkan masalah pokok di atas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar, (2) Untuk mengetahui, pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar, (3) Untuk mengetahui, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar dan (4) Untuk mengetahui, variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi organisasi di lingkungan PT. Taspem (Persero) Makassar dalam rangka perbaikan kedepan sebagai upaya untuk mewujudkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik dan (2) Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia berupa budaya organisasi dan kompetensi keterkaitannya dengan upaya pengambilan kebijakan baik sekarang maupun yang akan datang dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya hubungan/keterkaitan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka calon peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: (1) Budaya organisasi bergaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar, (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Taspem (Persero) Makassar dan (4) Variabel yang

dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar adalah variabel Budaya Organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti adalah pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian dalam memecahkan serta menjawab masalah yang telah dirumuskan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel Jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian jumlah sampel dengan jumlah populasi, yaitu sejumlah 46 orang pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar. Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regresi berganda, Sugiyono (2013:82) yaitu :

Dimana :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Y	=	Kinerja karyawan
X1	=	Budaya Organisasi
X2	=	Kompetensi
X3	=	Motivasi Kerja
β_0	=	Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$	=	Koefisien regresi
e	=	Faktor kesalahan (error estimate)

Hasil dan Pembahasan

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Statistical Package for Social Science (SPSS)* akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.510	.189		2.704	.010
BUDAYA ORGANISASI	.600	.081	.684	7.362	.000
KOMPETENSI	.234	.092	.238	2.556	.014
MOTIVASI	.093	.033	.123	2.810	.007

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,510 + 0,600X_1 + 0,234X_2 + 0,093X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 0,510 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,510, (b) Nilai 0,600 pada variabel budaya organisasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,600 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,600 satuan. Sehingga budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Selanjutnya, (c) Nilai 0,234 pada variabel kompetensi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,234 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,234 satuan. Sehingga kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan dan (d) Nilai 0,093 pada variabel motivasi (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,093 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,093 satuan. Sehingga motivasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Kemudian pada Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.703	3	2.234	206.110	.000 ^b
Residual	.455	42	.011		
Total	7.158	45			

Sumber: Data primer, 2020

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 42$ maka f_{tabel} didapat $(3:42)=2,82$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f_{hitung} sebesar $206,110 > 2,82$ nilai f_{tabel} dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kemudian Uji T (Parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 3. Uji T (Parsial)

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-----------------------------	---------------------------

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	.510	.189		2.704	.010
BUDAYA ORGANISASI	.600	.081	.684	7.362	.000
KOMPETENSI	.234	.092	.238	2.556	.014
MOTIVASI	.093	.033	.123	2.810	.007

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas untuk t hitung budaya organisasi sebesar 7,362 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,682. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $7,362 > 1,682$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Untuk t hitung kompetensi sebesar 2,556 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,682. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,556 > 1,682$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Untuk t hitung motivasi sebesar 2,810 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,682. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,810 > 1,682$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.936	.932	.104

Sumber: Data primer, 2020

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,968$ yang artinya korelasi atau hubungan antara budaya organisasi, kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar Rp96,8%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,936$ yang artinya sebesar 93,6% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi.

Pembahasan

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Adanya pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya seperti teliti dalam pekerjaan, bersikap agresif, kompetitif, berkomitmen dan tidak mementingkan ego sektoral. Pada penelitian ini dari kelima indikator pembentuk utama budaya organisasi yaitu dengan nilai rata-rata 4,70 dengan skors 71,7% responden setuju bahwa bersikap agresif mendukung kinerja pegawai di PT Taspem (Persero) Makassar. Hal ini ditunjang dengan pegawai PT Taspem

(Persero) Makassar memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefisienkan waktu pekerjaan.

Indikator yang menempati urutan kedua yaitu tidak mementingkan ego sektoral dengan nilai rata-rata 4,63 atau dimana responden memberikan jawaban sangat setuju 65,2% bahwa tidak mementingkan ego sektoral dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki ego yang tinggi, tidak baik berada di dalam dunia pekerjaan. Seorang pegawai yang mementingkan egonya cenderung akan gagal dalam pengambilan keputusan. Sehingga seorang pegawai sebaiknya tidak mementingkan ego dirinya sendiri.

Di tempat kerja, seorang pegawai harus kompetitif dalam bekerja dimana tujuan akhir tetaplah untuk menghasilkan kinerja terbaik untuk keuntungan perusahaan. Seorang yang kompetitif dioercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif untuk pengembangan karir. Sejatinya, kompetitif akan menghasilkan kualitas individu yang lebih baik.

Indikator yang keempat yaitu berkomitmen dalam penyelesaian pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,48 dengan jawaban responden setuju 67,4%. Komitmen pegawai terhadap perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Hal ini diyakini bahwa pegawai dengan komitmen kuat akan memiliki kinerja yang kuat guna memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Indikator yang memberikan kontribusi terkecil adalah teliti dalam pekerjaan dengan rata-rata 4,22. Responden menganggapnya setuju sebanyak 26,1%. Pegawai yang memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin diri. Ketelitian pada dasarnya mendeskripsikan perilaku yang berorientasi pada tugas sesuai yang disyaratkan secara sosial.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk dapat berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi seperti profesionalisme, percaya terhadap rekan kerja, dan hubungan kerja yang lainnya dapat terjaga dengan baik. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk pada masing-masing individu akan dalam suatu organisasi akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik pula.

Kinerja yang baik akan membuat organisasi berkembang dan maju, sedangkan kinerja pegawai yang buruk akan membuat organisasi mengalami penurunan dalam segala kegiatan atau operasional terganggu dan organisasi tidak bisa berjalan sesuai ketentuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi yang penerapannya baik akan membuat kinerja pegawai sebuah organisasi atau perusahaan meningkat, sedangkan penerapan atau budaya organisasinya buruk akan membuat perusahaan tidak bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan baik atau maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t hitung untung budaya organisasi sebesar 7,362 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,682. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $7,362 > 1,682$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Edward S, Maabut pada tahun 2016 yang meneliti masalah budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Edward memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini sesuai dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2015) yang menyatakan bahwa suatu organisasi harus memiliki indikator seperti perhatian pada detail, orientasi pada tim, keagresifan pegawai dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Agung Wibowo pada tahun (2008) yang meneliti juga masalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Tri Agung Wibowo memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh perilaku dan sikap yang baik dapat membantu seorang pegawai dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Dalam mencapai kinerja pegawai yang baik tentunya diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selain itu, diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap pegawai untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal bila ia memiliki kompetensi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki rendah maka akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Adanya pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya seperti pengetahuan, keterampilan, bekerja berdasarkan tugas dan tepat waktu serta bekerja berdasarkan prioritas. Pada penelitian ini dari kelima indikator pembentuk utama kompetensi yaitu dengan nilai rata-rata 4,74 dengan skors 73,9% responden sangat setuju bahwa seorang pegawai sebaiknya bekerja berdasarkan skala prioritas. Skala prioritas dalam bekerja ini perlu untuk dijadikan sebagai ukuran yang tersusun dalam sebuah daftar berdasarkan tingkat kebutuhan seseorang dalam bekerja. Mengatur skala prioritas mampu mengetahui apa saja yang harus didahulukan dalam pekerjaannya sehingga lebih menghemat waktu. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki atau mengatur skala prioritas dalam bekerja dengan baik maka dapat mengganggu aktivitas pekerjaannya.

Indikator yang menempati urutan kedua yaitu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata 4,70 dengan skors 71,7%. Seorang pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu agar keesokan harinya pekerjaannya tidak menumpuk hingga mereka harus lembur.

Indikator yang menempati urutan ketiga yaitu memiliki keterampilan dengan dan bekerja berdasarkan tugas dengan nilai rata-rata 4,63 dan skors (tabel 11) 65,2 memberikan jawaban sangat setuju. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap pegawai sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir pegawai.

Keterampilan dasar tentunya akan lebih baik jika sudah diasah sejak dini, saat masih berada di bangku perkuliahan. Sebagian orang mungkin lebih menonjol dalam salah satu atau beberapa keterampilan, namun merasa kurang di beberapa keterampilan lainnya. Akan tetapi pada dasarnya keterampilan tersebut dapat terus ditingkatkan jika memang terus dilatih dan diasah dengan baik. Keterampilan dasar yang wajib dikuasai oleh setiap pegawai diantaranya adalah komunikasi yang baik dan efektif, keterampilan berorganisasi, keterampilan negosiasi, berpikir kritis serta keterampilan penelitian dan analisis.

Urutan ketiga juga ditempati oleh indikator bekerja berdasarkan tugas. Pada suatu perusahaan secara struktural maupun fungsional sudah jelas pembagian tugas pokok dan fungsinya. Masing-masing pegawai tidak akan pacorak kokod dalam pelaksanaan tugasnya karena jabatan, tugas pokok dan fungsinya sudah jelas. Jika seorang pegawai bekerja sesuai dengan tugasnya maka pekerjaan itu akan lancar dan akan menghasilkan pekerjaan yang diharapkan.

Indikator yang memberikan kontribusi terkecil adalah memahami prosedur dalam pekerjaan dengan rata-rata 4,46 dengan skors 50% responden memberikan jawaban sangat setuju. Prosedur kerja adalah suatu rangkaian dari tata kerja yang saling berhubungan satu dengan yang lain dimana terlihat adanya suatu urutan tahap demi tahap dan jalan yang harus ditempuh dalam menyelesaikan suatu tugas. Prosedur dalam pekerjaan dapat memberika konsistensi, meningkatkan komunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

Hasil penelitian ini diperoleh t hitung untuk kompetensi sebesar 2,556 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,682. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,556 > 1,682$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Ngurah Bagus yang memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Agung mengemukakan bahwa meskipun seorang pegawai memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Palan (2007) bahwa suatu perusahaan harus memiliki pegawai yang kompeten dalam bekerja. Yang mana pegawai tersebut harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan sifat yang baik agar dapat bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati pada tahun (2014) yang meneliti masalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Suparno dan Sudarwati memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi ini adalah tindakan memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi pekerja sosial, pekerja sosial yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pekerja sosial. Semangat kerja yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi agar antara perusahaan dan pegawai dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Adanya pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya seperti keamanan, promosi jabatan, perhatian atas hasil pekerjaan, bersosialisasi dan menganggap rekan sebagai keluarga. Pada penelitian ini dari kelima indikator pembentuk utama motivasi yaitu menganggap rekan kerja sebagai keluarga dengan nilai rata-rata 4,50 dengan skors 54,3% responden memberikan jawaban sangat setuju. Tempat kerja sering disebut sebagai rumah kedua dan rekan kerja sebagai anggota keluarga. Hal ini memperlihatkan betapa pentingnya penerapan nilai kekeluargaan dalam hubungan satu sama lain di tempat kerja. Bila hubungan demikian tercipta, seseorang akan merasa betah tinggal dan bekerja. Sebagian besar waktu dihabiskan bersama rekan kerja di kantor.

Indikator yang menempati posisi kedua yaitu indikator promosi dengan nilai rata-rata 4,46 dengan skor 50% responden memberikan jawaban sangat setuju. Promosi jabatan adalah

pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang pegawai memandang promosi sebagai suatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain. Hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku jangka waktu yang lama. Jika seorang pegawai dimotivasi terus-menerus agar bisa mendapatkan promosi, maka otomatis seorang pegawai akan lebih memperbaiki kinerjanya dalam bekerja.

Indikator bersosialisasi dengan pegawai lainnya juga menempati posisi kedua dengan nilai rata-rata 4,46 dengan skor 50% responden memberikan jawaban sangat setuju. Tidak mungkin pekerjaan pada suatu perusahaan dapat dikerjakan hanya dengan seorang diri. Di dalam melaksanakan tugas-tugas serta pekerjaan secara langsung ataupun tidak langsung maka tentu akan berkaitan dengan orang lain. Sehingga dari hal tersebutlah, salah satu yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja bukan hanya kemampuan analisa atau bahkan financial secara semata saja, tetapi penting juga untuk bersosialisasi dengan orang lain.

Indikator yang menempati posisi ke tiga yaitu keamanan dengan nilai rata-rata 4,43 dengan skors 47,8% sangat setuju bahwa keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun yang berada di luar lingkungan kantor. Upaya memberikan jaminan keamanan kerja tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan kantor, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bekerja di lapangan. Jika pegawai merasa aman maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Jika pegawai telah merasa aman, maka mereka dapat bekerja dengan baik.

Indikator perhatian atas hasil pekerjaan juga menempati posisi yang sama dengan indikator keamanan yaitu posisi ketiga dengan dengan nilai rata-rata 4,43 dengan skors 47,8% sangat setuju bahwa perhatian atas hasil pekerjaan dalam bekerja merupakan faktor yang meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi kerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat dapat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja pegawai yang baik. Seorang atasan dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan prestasi kerja pegawainya agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diperoleh t hitung untuk motivasi sebesar 2,810 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,682. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,810 > 1,682$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi Maslow yang mengemukakan bahwa seorang pegawai harus diberi motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat berupa kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan afiliasi seperti promosi, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azhari dan Adri Settiawan (2014) yang meneliti masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Azhari dan Adri Settiawan memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, maka diperoleh nilai koefisien tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Adanya keterkaitan hubungan antara

budaya organisasi dengan kinerja yang dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi tersebut. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan SDM yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka PT Taspen (Persero) Makassar sebaiknya meningkatkan lagi budaya organisasi yang telah diterapkan, dengan memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan oleh pegawainya. PT Taspen (Persero) Makassar harus lebih meningkatkan pemahaman kepada pegawai mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan melakukan evaluasi setiap bulannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disarankan bahwa perusahaan perlu memberikan program-program pendidikan dan training yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar kemampuan mereka dalam bekerja jauh lebih baik lagi.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disarankan agar perusahaan mempertahankan program pemberian penghargaan bagi pegawai. Sebaiknya PT Taspen (Persero) Makassar mengadakan program Best Employee of The Month agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen dan indeoenden. Dengan jumlah sampel yang masih minim. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel selain variabel dependen dan independen, misalnya variabel moderating ataupun intervening. agar memperoleh hasil yang lebih bagus terkait kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel agar hasil penelitian lebih valid.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akdon, 2009, Strategik Manajemen for Educational Manajement, Alfabeta, Bandung
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. Manajemen Perlengkapan Teori dan Aplikasinya. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. 2012. Jakarta.
- Daft, Richard L 2010, Management, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Surya. (2013). Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana. Jakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, Survai Diagnosis Organisasional, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- George, Jennifer M and Jones, Gareth R. 2012. Understanding and Managing Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education Inc.

- Hadari Nawawi, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, John M. 2006. Human Resource Management, Eight Edition, New York: McGraw Hill Companies.
- Jumingan, 2006. Analisis Laporan Keuangan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2, Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masri, Singarimbun 2012. Metode Penelitian Survai, Cetakan Kedua, LP3S, Jakarta.
- Pabundu, Tika 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pasolong Harbani, 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Alfabeta. Bandung.
- Priansa, Donni Juni 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi, (edisi 16). Salemba Empat, Jakarta.
- Safaria dan Saputra, 2009. Manajemen Emosi. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2014. Statistik Multivariat Edisi Revisi. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian (Editor). 2011. Metode Penelitian Survay. PT Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2007. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, PT. PBFY Yogyakarta.
- Spencer, Lyle, M. Jr. And Spencer, M. Signe. 2001. Competence At Work Models For Superior Performance, United State of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Srimulyo, Koko. 2010. Analisis Pengaruh Faktor-faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya. Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kombinasi. Alfabeta. Bandung.
- Susanto, AB 2006. Budaya Perusahaan. Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis. Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Talidizuhu Ndraha. 2005. Teori Budaya Organisasi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Torang, Syamsir, Dr. 2014. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi". Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widdagho, Djoko. 2010. Ilmu Budaya Dasar. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wijono, S. 2012. Psikologi Industri & Organisasi. Cetakan ketiga edisi revisi. Prenamedia Group. Jakarta.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.