

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN BARRU

Hural Aeni¹, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: ¹casey27kenji@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai (2) pengaruh kompetensi, budaya organisasi terhadap motivasi pegawai (3) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai (4) pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pegawai.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 53 orang pegawai. Analisis data Menggunakan Analisis jalur (*Path Analisis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 (2) kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai dengan nilai signifikansi 0,001 dan 0,003, lebih kecil dari 0,05 (3) motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (4) kompetensi dan budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja dan Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of competence and organizational culture on employee performance (2) the effect of competence, organizational culture on employee motivation (3) the effect of motivation on employee performance (4) the effect of competence and organizational culture on performance through employee motivation.

The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), where all the population was sampled as many as 53 employees. Data analysis using path analysis (Path Analysis).

The results show that (1) competence has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.001 less than 0.05, organizational culture had a significant effect on employee performance with a significance value of 0.004 less than 0.05 (2) competence and organizational culture have an positive effect and significant on employee motivation with a significance value of 0.001 and 0.003, less than 0.05 (3) employee motivation has a significant effect on performance with a significance value of 0.000 less than 0.05 (4) competence and organizational culture indirectly affect performance performance through employee motivation.

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

PENDAHULUAN

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, Budaya Organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Inspektorat merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang

dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. melakukan tindakan korektif atas penyimpangan yang dilakukan terhadap pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan di daerah apabila tidak sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, serta melakukan pembinaan kepada seluruh Perangkat Daerah yang berada di dalam wilayah Pemerintahan Kabupaten Barru.

Inspektorat Kabupaten Barru sebagai lembaga yang menyelenggarakan pengawasan pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah, dituntut untuk mampu berperan sebagai institusi yang mampu meningkatkan kualitas pengawasan pelaksanaan pembangunan daerah sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) maupun pemerintahan yang bersih (Clean Government).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompetensi, budaya kerja dan motivasi, Siagian (2012) Berdasarkan hasil observasi dan data rekapitulasi penilaian kinerja pegawai diindikasikan bahwa tanggung jawab pegawai belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Masalah budaya sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku Koesmono, (2010). Pentingnya budaya organisasi dalam suatu organisasi, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Pengertian motivasi yang dikemukakan hasibuan tersebut bersifat internal karena faktor pendukung atau faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong dapat berupa kebutuhan, keinginan hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan Siagian (2012). Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu diberi motivasi oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri.

Menurut Mitrani (2012), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, pendapat lain juga dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (2010), *competence* menggambarkan apa yang dibutuhkan agar ia mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pengertian *competence* lebih memberikan perhatian pada akibat daripada usaha dan pada output daripada input. *Competence* mengacu pada dimensi perilaku sehingga sering juga disebut kompetensi perilaku. Pengertian *competence* untuk menggambarkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka melakukan perannya dengan baik. Sedangkan Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan

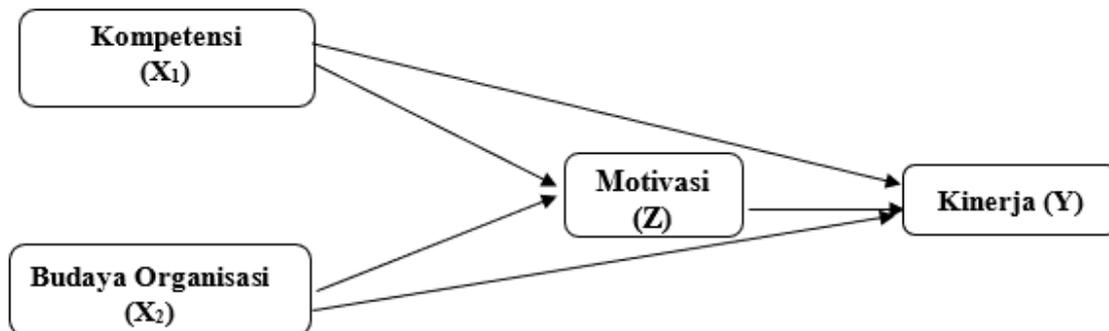
sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut (*Deal & Kennedy, 2010*). Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekpektasi di masa depan.

Menurut Robbins (2014), pengertian budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain. sebuah persepsi bersama yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Amstrong dan Baron (dalam wibowo, 2016) Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), yaitu artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. (Rivai, 2015)

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka dapat diberikan gambaran tentang hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru?
2. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru?
3. Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru?
4. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru?
5. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru?
6. Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru?
7. Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru?

METODE PENELITIAN

Adapun dalam penelitian ini, menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012) dengan populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru sebanyak 53 orang. Sedangkan Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat/ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus sampling). Karena populasi hanya 53 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 53 orang pegawai. Data penelitian dihasilkan dari kuesioner/angket untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kualitas data dalam penelitian ini maka seluruh indikator dari masing-masing variabel telah diuji dan menghasilkan data yang valid dan reliabel untuk digunakan sebagai data dalam penelitian ini. Seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Kompetensi	1	0,880	0,265	Valid
	2	0,670	0,265	Valid
	3	0,880	0,265	Valid
	4	0,727	0,265	Valid
	5	0,596	0,265	Valid
	6	0,737	0,265	Valid
Budaya Organisasi	1	0,730	0,265	Valid
	2	0,540	0,265	Valid
	3	0,730	0,265	Valid
	4	0,540	0,265	Valid
	5	0,625	0,265	Valid
	6	0,492	0,265	Valid
Kinerja	1	0,938	0,265	Valid
	2	0,859	0,265	Valid
	3	0,464	0,265	Valid
	4	0,454	0,265	Valid
	5	0,938	0,265	Valid
	6	0,941	0,265	Valid
Motivasi	1	0,615	0,265	Valid
	2	0,615	0,265	Valid
	3	0,892	0,265	Valid
	4	0,892	0,265	Valid
	5	0,511	0,265	Valid
	6	0,890	0,265	Valid

Sumber data : Data diolah 2022

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,838	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,673	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,839	Reliabel
Motivasi Pegawai (Z)	0,870	Reliabel

Sumber data : Data diolah 2022

Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Pertama

Tabel 3. Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.735	2.564		.677	.502		
TS X1	.476	.135	.457	3.525	.001	.476	2.100
TS X2	.476	.164	.377	2.904	.004	.476	2.100

a. Dependent Variable : Total Score Motivasi

Sumber data : Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3 nampak persamaan substruktur pertama (pengaruh langsung) dengan rumus : $Y_1 = 0,476X_1 + 0,476X_2 + e$

Uji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur dengan Uji t. dimana uji t adalah membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansinya adalah dibawah 0,05 atau (5%)

Uji Kelayakan Model Persamaan Substruktur Pertama

Tabel 4. Kelayakan Model (Anova) Persamaan Substruktur Pertama

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	375.508	2	187.754	37.460	.000 ^b
Residual	250.605	50	5.012		
Total	626.113	52			

a. Dependent Variable : Total Score Motivasi

b. Predictor : (Constant), Total Score Budaya Organisasi, Total Score Kompetensi

Pada tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 37.460 dan nilai signifikansinya 0,000. Dengan nilai kepercayaan 95% atau $alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37.460 > 3,18$. Taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$. Olehnya itu H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Kompetensi dan variabel Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Pegawai, dengan demikian model Anova layak dilanjutkan.

Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Pertama

Untuk melihat pengaruh variabel Kompetensi dan Variabel Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel Motivasi pegawai dapat dilihat pada hasil perhitungan dalam model *Summary* khususnya angka *R square* di Tabel 5 Berikut :

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R²) Persamaan Jalur Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.600	.584	2.239	2.369

- a. Predictors : (Constant), Total Score Budaya Organisasi, Total Score Kompetensi
- b. Dependent Variable : Total Score Motivasi

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,600. Nilai tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kompetensi dan variabel Budaya organisasi secara serentak terhadap variabel motivasi dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% ; KD = 0,600 \times 100\% : KD = 60,00\%$$

Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi dan budaya organisasi adalah sebesar 60,00 % sedangkan sisanya sebesar 40,00% (100% - 60,00%) dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Secara Parsial Hipotesis Pada Persamaan Substruktur Pertama (Uji T)

Hasil ini menunjukkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 1 adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kompetensi (X₁) terhadap variabel motivasi (Z). hasil uji ini menunjukkan variabel kompetensi memiliki t_{hitung} sebesar 3,525 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,525 > 2,673 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disimpulkan : variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
2. Pengaruh variabel budaya organisasi (X₂) terhadap variabel motivasi (Z). hasil uji ini menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,904 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,904 > 2,673 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disimpulkan : variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Menghitung Pengaruh Variabel Mediator (Uji Sobel)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Kline, 2011).

Uji Sobel menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari setiap hubungan. Uji sobel dilakukan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Tabel 6. Hasil Uji Uji Sobel Dependent Substruktur Pertama

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.735	2.564		.677	.502		
TS X1	.476	.135	.457	3.525	.001	.476	2.100
TS X2	.476	.164	.377	2.904	.005	.476	2.100

a. Dependent Variable : Total Score Motivasi

Tabel 7. Hasil Uji Uji Sobel Dependent Substruktur Kedua

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
2 (Constant)	-	1.573		-2.735	.009		
TS X1	4.302	.092	.278	3.402	.001	.381	2.622
TS X2	.314	.108	.252	3.180	.003	.407	2.454
TS Z	.344	.086	.501	6.267	.000	.400	2.498

a. Dependent Variable : Total Score Kinerja

Uji Sobel Kompetensi – Budaya Organisasi – Motivasi

Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh :

1. Nilai Z_1 sebesar 4,728, karena nilai Z diperoleh sebesar $4,728 > 2,76$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kompetensi mampu memediasi hubungan pengaruh kinerja terhadap motivasi.
2. Nilai Z_2 sebesar 4,876, karena nilai Z diperoleh sebesar $4,876 > 2,76$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa budaya organisasi mampu memediasi hubungan pengaruh kinerja terhadap motivasi.

Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua

Pengaruh variabel kompetensi, budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi dapat diketahui pada persamaan jalur kedua atau pengaruh tidak langsung dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Sobel dependent Substruktur Kedua

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
3 (Constant)	-4.302	1.573		-2.735	.009		
TS X1	.314	.092	.278	3.402	.001	.381	2.622
TS X2	.344	.108	.252	3.180	.003	.407	2.454
TS Z	.542	.086	.501	6.267	.000	.400	2.498

a. Dependent Variable : Total Score Kinerja

Berdasarkan Tabel 8 nampak persamaan substruktur pertama (pengaruh langsung) dengan rumus : $Y_1 = 0,314X_1 + 0,344X_2 + 0,542Z + e$

Uji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur dengan Uji t. dimana uji t adalah membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansinya adalah dibawah 0,05 atau (5%)

Uji Kelayakan Model Persamaan Substruktur Kedua

Tabel 9. Kelayakan Model (Anova) Persamaan Substruktur Kedua

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
2 Regression	640.781	3	213.594	114.169	.000 ^b
Residual	91.672	49	1.871		
Total	732.453	52			

- a. Dependent Variable : Total Score Kinerja
- b. Predictor : (Constant), Total Score Motivasi, Total Score Budaya Organisasi, Total Score Kompetensi

Pada tabel 9 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 114,169 dan nilai signifikansinya 0,000. Dengan nilai kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $114,169 > 3,18$. Taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$. Olehnya itu H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Kompetensi dan variabel Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dengan demikian model Anova layak dilanjutkan.

Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Kedua

Untuk melihat pengaruh variabel Kompetensi dan Variabel Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil perhitungan dalam model *Summary* khususnya angka *R square* di Tabel 10 Berikut :

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi (R²) Persamaan Jalur Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.875	.867	1.368	2.339

- a. Predictors : (Constant), Total Score Budaya Organisasi, Total Score Kompetensi
- b. Dependent Variable : Total Score Motivasi

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,875. Nilai tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kompetensi dan variabel Budaya organisasi secara serentak terhadap variabel kinerja dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% ; KD = 0,875 \times 100\% : KD = 87,50\%$$

Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi dan budaya organisasi adalah sebesar 87,50 % sedangkan sisanya sebesar 12,50% (100% - 87,50%) dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Secara Parsial Hipotesis Pada Persamaan Substruktur Kedua (Uji T)

Hasil ini menunjukkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 6 adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). hasil uji ini menunjukkan variabel kompetensi memiliki t_{hitung} sebesar 3,402 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,402 > 2,673$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disimpulkan : variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). hasil uji ini menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,180 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,180 > 2,673$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disimpulkan : variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y). hasil uji ini menunjukkan variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 6,267 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,267 > 2,673$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disimpulkan : variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien determinasi total diperoleh melalui nilai e (error term) pada persamaan substruktur pertama dan substruktur kedua adalah :

$$e_1 \text{ persamaan substruktur pertama adalah } e_1 = 0,226$$

$$e_2 \text{ persamaan substruktur kedua adalah } e_2 = 0,065$$

dengan demikian, nilai koefisien determinasi total (R^2) :

$$R^2 = 1 - (e_1^2 + e_2^2)$$

$$R^2 = 1 - (0,226^2 + 0,065^2) \quad R^2 = 1 - (0,051 + 0,004)$$

$$R^2 = 1 - (0,002) \quad R^2 = 0,998$$

Nilai R Square total 0,998, artinya variabel kinerja menjelaskan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 99,80 % sedangkan sisanya 0,20% adalah faktor lain diluar model misalnya iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh bertujuan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, baik secara langsung atau tidak langsung. Interpretasi hasilnya akan memberikan pemahaman untuk membuat strategi tepat dalam meningkatkan kinerja. Menurut kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**1. Pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel motivasi**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel kompetensi sebesar 0,457, disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi;

2. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel budaya organisasi sebesar 0,377, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi;

3. Pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kompetensi sebesar 0,278, disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;

4. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel budaya organisasi sebesar 0,252, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;

5. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi sebesar 0,501, disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;

Pengaruh Tidak Langsung variabel independen terhadap variabel dependen (*indirect Effect*) terdiri dari :**1. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui variabel motivasi**

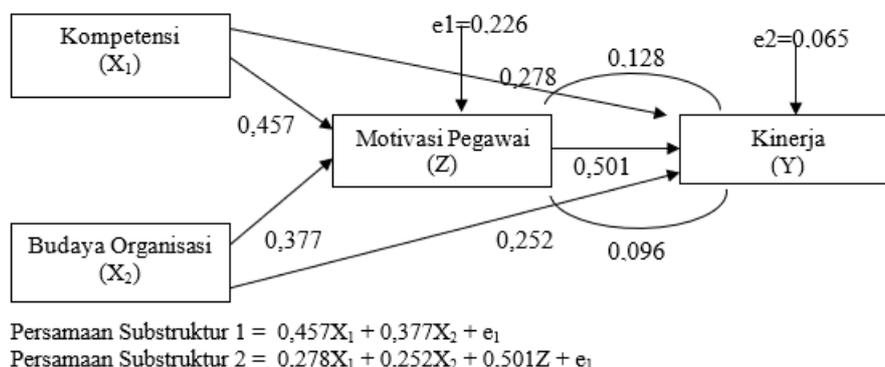
Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama dan kedua terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh kompetensi terhadap motivasi dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja yaitu : $0,457 \times 0,278 = 0,128$ ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh yang sangat kecil dibandingkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,128.

2. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama dan kedua terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yaitu : $0,377 \times 0,252 = 0,096$ ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh yang sangat kecil dibandingkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,096.

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 2. Diagram Jalur II



Pengaruh Total (*Total Effect*) dari variabel independen terhadap variabel dependen terdiri dari :

1. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui variabel motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan substruktur pertama dan persamaan substruktur kedua dapat diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja dan pengaruh variabel variabel kompetensi terhadap kinerja melalui variabel motivasi yaitu $0,278 + 0,128 = 0,406$, ini menunjukkan pengaruh keseluruhan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi sebesar 0,406 atau 40,60% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan substruktur pertama dan persamaan substruktur kedua dapat diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dan pengaruh variabel variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi yaitu $0,252 + 0,096 = 0,348$, ini menunjukkan pengaruh keseluruhan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi sebesar 0,348 atau 34,80% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Variabel Motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel kompetensi sebesar 0,457, disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi;

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulia Rifda (2014), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil kecamatan kabupaten Serdang Bedagai sedangkan secara parsial kompetensi dan etika kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel budaya organisasi sebesar 0,377, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi;

hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Silalahi (2014) bahwa budaya organisasi harus diarahkan pada penciptaan nilai (*Values*) yang pada intinya faktor yang terkandung dalam budaya organisasi. harus mencakup faktor-faktor antara lain : Keyakinan, Nilai, Norma, Gaya, Kredo dan Keyakinan terhadap kemampuan pekerja. Untuk mewujudkan tertanamnya budaya organisasi tersebut harus didahului oleh adanya integrasi atau kesatuan pandangan barulah pendekatan manajerial bisa dilaksanakan antara lain berupa :

- 1) Menciptakan bahasa yang sama dan warna konsep yang muncul.
- 2) Menentukan batas-batas antar kelompok.
- 3) Distribusi wewenang dan status.
- 4) Mengembangkan syariat, tharekat dan ma'rifat yang mendukung norma kebersamaan.
- 5) Menentukan imbalan dan ganjaran
- 6) Menjelaskan perbedaan agama dan ideologi.

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Variabel Kinerja

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kompetensi sebesar 0,278, disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Defri Aldi (2020) dengan hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Batu Internusa di kabupaten ogan komering ilir. Hasil uji hipotesis F menunjukkan adanya pengaruh signifikan Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Batu Internusa di kabupaten ogan komering ilir. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi atau budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar adjusted R square sebesar 0,506 hal ini berarti kompetensi dan budaya organisasi hanya mampu berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 50,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel budaya organisasi sebesar 0,252, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosina Runa, (2021), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa”. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 4,073, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 2,555, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 6,944 (2) secara simultan gaya kepemimpinan, budaya

organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 18,575. (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi dengan nilai beta sebesar 0,516.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi sebesar 0,501, disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;

Firdaus (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo” Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo, untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai kantor Kelurahan dalam Kabupaten Bungo yang berjumlah 121 dengan jumlah sampel sebanyak 55 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya kompetensi, budaya kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompetensi dan motivasi

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Variabel Motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama dan kedua terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh kompetensi terhadap motivasi dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja yaitu : $0,457 \times 0,278 = 0,128$ ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh yang sangat kecil dibandingkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,128.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kodri Agustian (2020), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPDD) Kota Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang yang berjumlah 315 Orang Pegawai. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $12.746 \geq 1,96$ atau Pvalue $0.000 < 0.05$. Hipotesis kedua : Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.568 \geq 1,96$ atau P-value $0.011 < 0.05$. Hipotesis ketiga : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang,

hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $5.724 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis keempat : Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $12.505 \geq 1,96$ atau Pvalue $0.000 < 0.05$. Hipotesis kelima : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $10.432 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$., terdapat pengaruh tidak langsung (indirect effects) antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan variabel Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi bernilai signifikan $< 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Variabel Motivasi

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama dan kedua terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yaitu : $0,377 \times 0,252 = 0,096$ ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh yang sangat kecil dibandingkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,096.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Prasetyo (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi tempat kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek tenaga penelitian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau tentang keuangan pendidikan. Hasilnya diperoleh sebagai kesimpulan parsial bahwa tiga variabel t (2.920, 26.103, dan 2,901) hingga 3 variabel menunjukkan t lebih besar dari tabel t. Disimpulkan bahwa ketiga variabel (motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi tempat kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, terlihat dari penentuan tes dimana nilai R sebesar 0,937 dan R² sebesar 0873 atau 87,3%. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen, adalah 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka diperoleh beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru

5. Motivasi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru
6. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru
7. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong., dan Baron. (2010). *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Jogyakarta. BPFE.
- Bambang, Prasetyo. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau*, Tesis, Tidak Dipublikasi.
- Defri, Aldi. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Batu Internusa di Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Fadillah., dkk. (2017). *Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*. *eJournal Administrative Reform*, 2017, 1 (2): 342-355 ISSN 0000-0000, ar.mian.fisipunmul.ac.id.
- Firdaus. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo*, Tesis.
- Firman, A. & Hidayat, M. (2023). *MANAJEMEN STRATEGI: MENGEMBANGKAN KEUNGGULAN BERSAING DALAM DUNIA BISNIS*. Nobel Press, Makassar.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.