

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

**Fahmi Syarif, Ahmad Firman, Saripuddin D**

Program Pascasarjana Magister manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar

[fahmisyarif.syarif@yahoo.co.id](mailto:fahmisyarif.syarif@yahoo.co.id) , [a.firman25@yahoo.com](mailto:a.firman25@yahoo.com) , [saripuddinlagu66@gmail.com](mailto:saripuddinlagu66@gmail.com)

### Abstrak

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

*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*

## **PENDAHULUAN**

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. Kecerdasan intelektual merupakan factor yang sangat berpengaruh dalam pengembangan organisasi dan hal tersebut menjadi salah satu factor yang mempengaruhi prestasi kerja, (Hidayat, M., & Latief, F : 2018).

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.

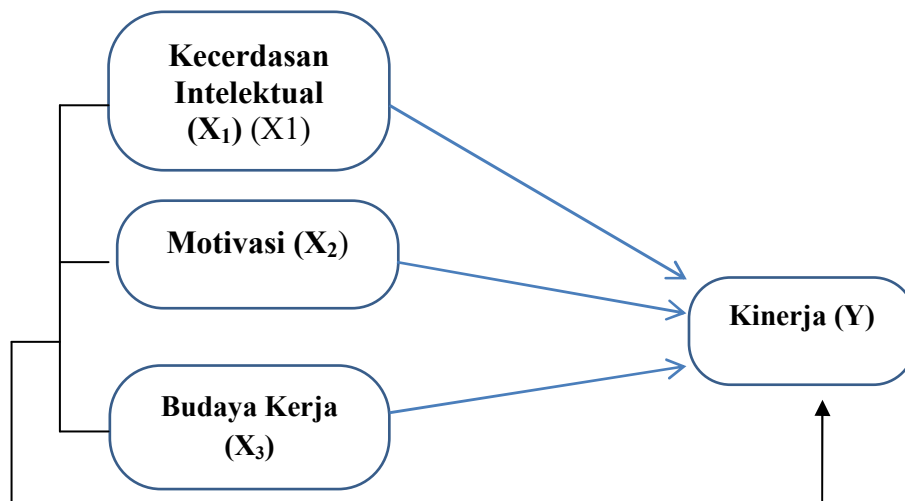
Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Kinerja berfungsi menjadi interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya 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 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



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 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 per pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

## **METODE 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.

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 ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjenis kelamin laki-laki/karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 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
- X<sub>1</sub> = Kecerdasan intelektual
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- X<sub>3</sub> = Budaya kerja
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- b<sub>1-3</sub> = 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 <sub>1</sub>	0,213	0,125
X <sub>2</sub>	0,826	0,115
X <sub>3</sub>	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.

### 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 :

### 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 variabel 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 1,661.
- d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 7,210 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661 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

### 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.

### 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 <sub>1</sub>	0,160	0,000
X <sub>2</sub>	0,249	0,000
X <sub>3</sub>	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 (X<sub>3</sub>).

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.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

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.

### **Kesimpulan**

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. 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. 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

## 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, Meirnayati. 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 Organizational 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.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- 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://dedy londong.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 Diah. 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.