

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA PAREPARE

Susilawati^{*1}, Mashur Razak², Muhammad Hidayat³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}susilawatidirman@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³hidayat2401@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner, observasi langsung, dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistika yaitu analisis regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dan uji f untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 35 responden yang merupakan jumlah seluruh Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Penelitian ini membuktikan bahwa (1) variabel motivasi kerja, budaya kerja dan pengembangan SDM di lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare (2) motivasi kerja, budaya kerja dan pengembangan SDM secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare (3) penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare dengan nilai uji beta (dominan) sebesar 0,473, sedangkan variabel pengembangan SDM merupakan variabel dengan nilai uji beta (dominan) terendah sebesar 0,355.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Pengembangan SDM, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work culture and human resource development on employee performance at the National Unity and Political Agency of Parepare City.

The method used is the descriptive quantitative method. The data used are primary and secondary data generated from the distribution of questionnaires, direct observation, and literature study. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through t-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the f test to confirm the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. The research was conducted by taking a sample of 35 respondents, the total number of employees at the National Unity and Political Agency of Parepare City.

This study proves that (1) the variables of work motivation, work culture and HR development in the work environment have a partial influence on employee performance at the National Unity and Political Agency of Parepare (2) work motivation, work culture, and HR development simultaneously influence employee performance at the National Unity and Political Agency of Parepare City (3) this study also shows that work motivation is the variable that has the most dominant influence on employee performance at the National Unity and Political Agency of Parepare City with a beta test value (dominant) of 0.473, while HR development variable is the variable with the lowest (domain) beta test value of 0.355

Keywords: Work Motivation, Work Culture, HR Development, Performance

PENDAHULUAN

Masalah kinerja, produktivitas kerja saat ini menjadi perhatian serius setiap

lembaga dan instansi terutama di bidang layanan publik. Kinerja yang baik tentu akan menjamin kualitas pelayanan yang prima. Oleh karena itu peningkatan kualitas pelayanan melalui peningkatan kinerja pegawai menjadi kewajiban agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah gambaran dari kinerja badan dimana setiap orang bekerja bersama-sama, dan berprestasi, bersemangat serta memberikan kontribusi mereka demi mewujudkan jawaban dari berhasil atau tidaknya rencana organisasi yang telah ditentukan (Firman, 2021).

Demikian juga halnya dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), seperti aparatur negara, abdi negara serta abdi masyarakat. ASN bertanggung jawab dalam pelaksanaan kedinasan serta fungsinya mengingat berbagai kejadian perubahan alam yang hakiki yang sangat dinamis yang terjadi di era globalisasi sekarang ini.

Selain itu sumber daya manusia yang berkualitas adalah syarat syarat utama mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Sepaham dengan itu visi pada situasi pembangunan di bidang kepegawaian dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, dapat bersaing serta dapat mengantisipasi perkembangan yang pesat di segala aspek kehidupan sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan dan kapasitas yang tinggi (Sinambela, 2012:97)

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya: memberikan motivasi kerja, menerapkan budaya kerja ,pengembangan SDM, Disiplin kerja, kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, peningkatan kepuasan kerja dan pengalaman kerja pegawai.

Motivasi sebagai suatu keadaan atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan dengan upaya yang semaksimal mungkin untuk tujuan organisasi (Robbin,2002:55). Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (*drive*) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif (Dwinanda, 2022).

Menurut Kondalkar (2007), beberapa alasan pentingnya motivasi kerja bagi pegawai yaitu : 1). Pegawai yang termotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, memiliki rasa atas organisasi, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, meningkatnya produktivitas, dan tingkat kinerja tinggi. 2). Pegawai dengan motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi, juga jarang mangkir atau absen. 3). Pegawai dengan motivasi tinggi mudah menerima perubahan organisasi, dan mereka tidak menolak perubahan hingga perkembangan organisasi dapat diraih. 4). Pegawai adalah bayangan dari organisasi, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi juga dapat mengangkat citra organisasi.

Teori motivasi tergolong dalam Content Theory adalah: 1. Teori hirarki kebutuhan menurut A.H. Maslow yang terdiri atas (Ranupandojo,1993: 181): Kebutuhan fisiologi (Physiology needs), Kebutuhan akan rasa aman (Security needs), Kebutuhan Sosial (Social Needs), Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs) Kebutuhan akan aktualisasi diri (Self-Actualization Needs). 2. Teori Motivasi Prestasi oleh Mc. Clelland's, yang terdiri atas (Hasibuan,1996:111): Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), Kebutuhan akan kekuatan (Need of Power). 3. Teori ERG oleh Clayton Alderfer yang terdiri atas Gitosudarmo (2000:32): Kebutuhan akan eksistensi (Existence Needs), Kebutuhan akan keterikatan (Relatedness Needs), Kebutuhan akan pertumbuhan (Growth Needs). 4. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg yang terdiri atas (Hasibuan, 1996:108): Kondisi ekstrinsik pekerjaan (Extrinsic job conditions) dan Kondisi intrinsik pekerjaan (Intrinsic job conditions).

Untuk konsep sistem motivasi, “Motivasi Kerja didefinisikan sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi” (Sarwoto,1997:206). Dalam penelitian ini parameter yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai adalah: (1) Pendapatan, (2) Kondisi Kerja, (3) Hubungan Antar Karyawan, (4) Kebijakan Organisasi, dan (5) Pengembangan Pribadi.

Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu Sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Secara implisit dicerminkan adanya korelasi antara kekuatan pendorong kerja atau motivasi dan perilaku yang menghasilkan wujud kerja manusia untuk selalu bekerja secara efektif dan efisien pada nilai perilaku terpuji yang berlaku Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan dari para pegawai, sistem penilaian kerja yang hanya dapat meningkatkan motivasi, budaya kerja dan pengembangan SDM baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi. Pada kenyataannya tidak semua Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare termotivasi untuk bekerja.

Kinerja, merupakan hasil keluaran yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Maka produktivitas seorang karyawan identik dengan hasil upaya dalam menjalankan tugasnya” (Bernardin dan Rusell,1998:26). Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022). Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Palan dalam (Dwinanda, 2022) menyebutkan bahwa kinerja akan efektif apabila terdapat tiga elemen di dalamnya yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaannya, serta situasi dan kondisi organisasi.

Peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl, & Dwinanda, 2019). Optimalisasi kinerja akan dicapai bila strategi pengembangan SDM mampu menghasilkan pegawai yang memiliki sikap profesional dengan integritas dan komitmen yang tinggi. Hal ini dapat dicapai jika budaya kerja secara sistematis mampu membentuk sikap pegawai yang memiliki komitmen dalam performance, profesionalisme dan juga memiliki integritas yang tinggi bagi organisasi.

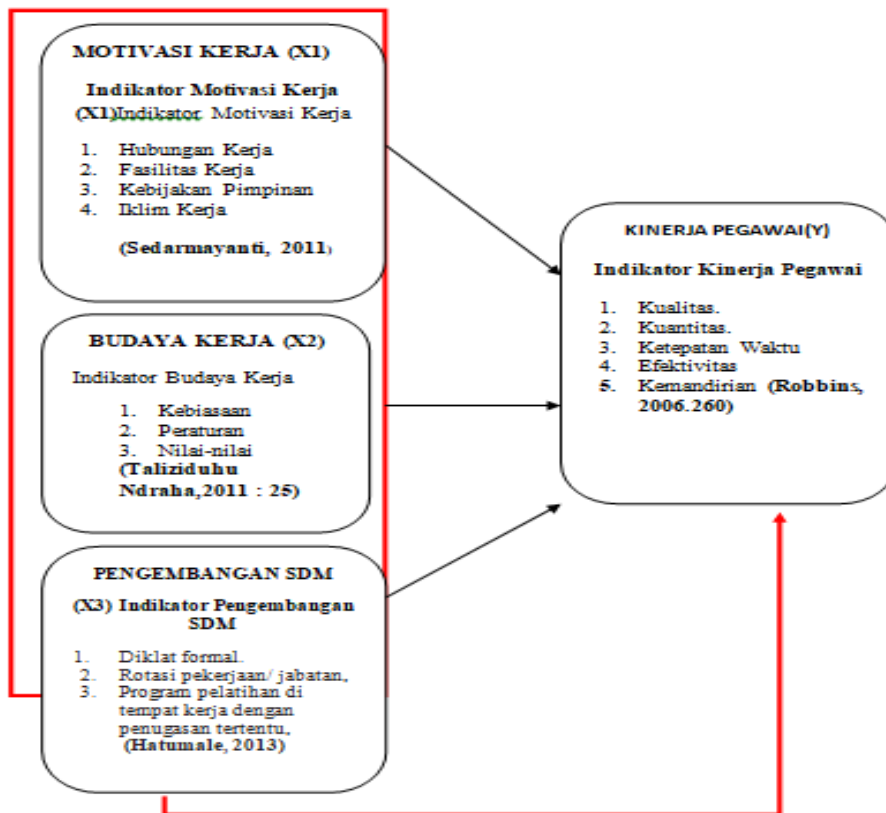
Pengetahuan SDM dapat mewariskan motivasi yang kuat guna menjaga, mengayomi, serta menciptakan budaya kerja demi mendorong kemajuan organisasi. Budaya organisasi ini tentu menjadi pegangan buat seluruh pegawai organisasi dalam menjalankan tugasnya (Atmosoeperto, 2001:69-70). Persoalan yang sering dihadapi organisasi publik (pemerintah), khususnya Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare secara umum bergelut pada kinerja, sikap kerja, keterampilan, dan kepuasan masyarakat. Seperti halnya motivasi kerja pegawai, pegawai telah memiliki motivasi kerja yang cukup, tapi masih perlu ditingkatkan. Dikarenakan sebagian pegawai tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan pengetahuannya, misalnya dalam melanjutkan pendidikan atau mengaplikasikan kegiatan diklat yang telah diikuti.

Sebagian pegawai juga kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan rapat, dikarenakan hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Olehnya itu, sebagian pegawai juga jarang menghasilkan evaluasi terhadap pekerjaannya secara berkala.

Keunggulan pelayanan publik tidak akan dapat berlangsung secara maksimal tanpa disertai dengan SDM yang handal dan berkompeten. Olehnya itu, motivasi selaku tenaga pendorong untuk meningkatkan kinerja harus terus dipompakan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
2. Diduga Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan cara *non random sampling* (cara pengambilan sampel yang tidak acak) mengingat jumlah populasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare berjumlah 35 (Tiga Puluh Lima) mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 maka dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh

atau sampel populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel/Butir	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	.557	0,3338	Valid
X1 Butir 2	.905	0,3338	Valid
X1 Butir 3	.853	0,3338	Valid
X1 Butir 4	.905	0,3338	Valid
X1 Butir 5	.853	0,3338	Valid

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3338 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Budaya Kerja (X2)

Variabel/Butir	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
X2 Butir 1	.912	0,3338	Valid
X2 Butir 2	.798	0,3338	Valid
X2 Butir 3	.912	0,3338	Valid
X2 Butir 4	.798	0,3338	Valid
X2 Butir 5	.912	0,3338	Valid

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3338 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Budaya Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan SDM (X3)

Variabel/Butir	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	.743	0,3338	Valid
X3 Butir 2	.775	0,3338	Valid
X3 Butir 3	.957	0,3338	Valid
X3 Butir 4	.957	0,3338	Valid
X3 Butir 5	.957	0,3338	Valid

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3338 maka

dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Pengembangan SDM dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/Butir	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Y Butir 1	.910	0,3338	Valid
Y Butir 2	.670	0,3338	Valid
Y Butir 3	.872	0,3338	Valid
Y Butir 4	.832	0,3338	Valid
Y Butir 5	.910	0,3338	Valid

Nilai r tabel pada n 35 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1745 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,874	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,917	Reliabel
Pengembangan SDM (X3)	0,925	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil Uji Reliabilitas setiap variabel memiliki cronbach alfa lebih dari 0,60 sehingga setiap variabel diatas adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	2,294			
Motivasi Kerja (X1)	0,322	7,117	2,036	0,000
Budaya Kerja (X2)	0,312	5,758	2,036	0,000
Pengembangan SDM (X3)	0,229	4,781	2,036	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,294 + 0,322X1 + 0,312X2 + 0,229X3$$

1. Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,294. Artinya jika variabel motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2) dan pengembangan SDM (X3)

- bernilai nol maka prestasi kerja adalah sebesar 2,294.
2. Variabel motivasi kerja (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,322. Artinya motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,322.
 3. Variabel budaya kerja (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,312. Artinya budaya kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai budaya kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,312.
 4. Variabel Pengembangan SDM (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,229. Artinya pengembangan SDM (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai pengembangan SDM meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,229.

Uji parsial (T)

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Thitung	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	7,117	0,000
Budaya Kerja (X2)	5,758	0,000
Pengembangan SDM (X3)	4,781	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

- Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
Hasil pengujian Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,049 dengan nilai thitung sebesar 7,117 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $7,117 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
 - b. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare
Hasil pengujian Budaya Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 5,758 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $5,758 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
 - c. Pengaruh Pengembangan SDM (X3) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
Hasil pengujian Pengembangan SDM (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,781 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,781 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik

menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan SDM (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Uji simultan (F)

Tabel 9. Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.745	3	54.915	71.449	.000 ^b
	Residual	23.826	31	.769		
	Total	188.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Budaya Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 71,449 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 71,449 > ftabel sebesar 2,91 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan motivasi kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Pengembangan SDM (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Budaya Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2			
1	.935 ^a	.874	.861	.87669	.874	71.449	3	31	.000	1.795	

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Budaya Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara bersamaan dengan variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R²) terdapat pada R Square 0,874. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2) dan pengembangan SDM (X3) mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 87,4%, sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin pegawai, etos kerja dan lain-lain.\

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai thitung (7,117) > ttabel (2,036) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Menurut Siagian (2002:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.” Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2004:165), “motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.”

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dimana dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bias dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Sehingga, nantinya tidak hanya motivasi kerja pada diri sendiri yang muncul, namun juga dapat memotivasi diri atau pegawai lainnya untuk terus meningkatkan kualitas dirinya dalam melakukan pekerjaan khususnya di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya kerja nilai thitung (5,758) > ttabel (2,036) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Triguno (2018) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi.

Budaya kerja yang dianut oleh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare merupakan nilai-nilai atau kebiasaan untuk menjadikan pedoman demi mencapai tujuan bersama dan memperkuat pegawai dalam meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik. Tanpa budaya kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil secara optimal. Olehnya itu budaya kerja yang dibangun saat ini dipertahankan, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pengembangan SDM nilai thitung (4,781) > ttabel (2,036) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Sydam (2011) menyebutkan bahwa pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi (wardana, 2012).

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare sudah terlaksana dengan baik, namun inisiatif pegawai masih kurang baik dalam bekerja karena masih terdapat beberapa pegawai menunggu arah dulu baru melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Penelitian ini membuktikan jika Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Konstruk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjawab pertanyaan penelitian sebesar 87,4 % yang berarti bahwa kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM sebesar 87,4%, sedang kan sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin pegawai, etos kerja dan lain-lain. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 87,4% tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & Ardasanti, A. (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung (71,449) > Ftabel (2,91). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2) dan pengembangan SDM (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2) dan pengembangan SDM (X3) secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare. Adapun variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja (X1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,473.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Pengembangan SDM dilingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
2. Motivasi kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan SDM secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare.
3. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare dengan nilai uji beta (dominan) sebesar 0,473. Variabel Pengembangan SDM merupakan variabel dengan nilai uji beta (dominan) terendah sebesar 0,355.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agusta, Leonardo., & Eddy, Madiono, Sutanto. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon. Surabaya. *Jurnal. Agora* Vol. 2 pages.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Ermianti, Cut., dan Teridah, Sembiring. (2012). Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan. *Jurnal Darma Agung*, Volume XX Desember.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at

- Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Hadiyatno, Didik. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta. Yuma Pustaka.
- Hamali, Arif, Yusuf. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *Journal The WINNERS*, Vol. 14 No. 2, September 2013: 77-86.
- Linawati., & Suhaji. (2011). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* 1 (1), 103075. 2011
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Moch, Noor, Setyo, Wardono. (2012). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol.1, Nomor 2.
- Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 404-451.
- Priansa, Donni, Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., Ella, Jauvani, Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Rajawali Press.
- Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15.
- Syarifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Sri, Diyah, Utari. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.

-
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3, No. 3, Universitas Achmad Yani Banjarmasin, 2017.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah *Jurnal*.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Tubagus, Achmad, Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Yani, Lopian, Siregar. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan”. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Managemen*, Vol. 2 No.1 Februari 2020.
- Widodo, Suparno, Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.