

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INSENTIF, MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Nur Amaliah Suyuti^{*1}, Muhammad Idris², Syamsul Alam³

^{*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: ¹nuramaliahsuyuti80@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Organisasi, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi penelitian adalah semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep yang berjumlah 103 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 103 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama baik secara parsial dan simultan variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, kedua dari tiga variabel bebas tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* lebih besar dari variabel lainnya.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Insentif, dan Motivasi Kerja serta kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze: The Effect of Organizational Culture, Incentives and Work Motivation on the Performance of Employees of the Regional Secretariat of Pangkajene and Kepulauan Regency, as well as the most dominant

variable impact employee performance at the Regional Secretariat of Pangkep Regency. This research approach uses survey research. The study population was all 103 Pangkep Regency Secretariat employees. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all populations as a total sample of 103 employees. Data analysis uses multiple regression analysis uses multiple regression analysis (multiple regression analysis). The results of this study indicate that the first hypothesis both partially and simultaneously organizational culture variables, work incentives and motivation have a positive and significant effect on the performance of pangkep District Sekretariat employees, the second of the three independent variables the results of the study indicate that the organizational culture variable is the most dominant influence on the performance of the employees of the Regional Secretariat of the Pangkajene Regency and the Islands because they have beta or standardized coefficient numbers greater than other variables.

Keywords : *Organizational Culture, Incentives, and Work Motivation on employee performance.*

PENDAHULUAN

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional.

Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Rivai, 2008 mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan

dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Soeprihanto, 2001 mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : bakat, pendidikan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya. Jadi kinerja pegawai dapat meningkat jika sebagian dari faktor-faktor di atas tercapai. Guna tercapainya kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satunya harus mendapatkan program pendidikan, pelatihan dan motivasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai didalamnya dan perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan.

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi kedalam maupun keluar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Menurut Hasibuan, 2005, secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu Insentif materiil/finansial, Insentif non materiil/non finansial, dan Insentif sosial. Jenis-jenis insentif secara ringkas dalam Anthony and Govindarajan, 2007 adalah (a) Penghargaan Keuangan yaitu Kenaikan Gaji, Bonus, Manfaat, dan Fasilitas (b) Penghargaan Psikologis dan Sosial yaitu Kemungkinan promosi, Peningkatan tanggung jawab, Peningkatan otonomi, Kondisi geografis yang baik, dan Pengakuan Insentif.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan Kinerja Pegawai insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya. Pemberian insentif terutama insen-

tif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi sehingga Output dihasilkan dapat meningkat daripada Input dan akhir kinerja pegawai dapat meningkat.

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai, 2008). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Rivai, 2008). Menurut Gibson et al., 2007 mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Robbins and Judge, 2006 mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apasaja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris dari kata work performance atau job performance atau biasa disingkat dengan performance saja. Berdasarkan pengertian tersebut job performance dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2012. Lebih lanjut Wibowo, 2012 menyatakan bahwa, “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Mangkunegara, 2016 “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Lawler dan Poter dalam As’ad, 2012 menyatakan bahwa kinerja adalah succesfull role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

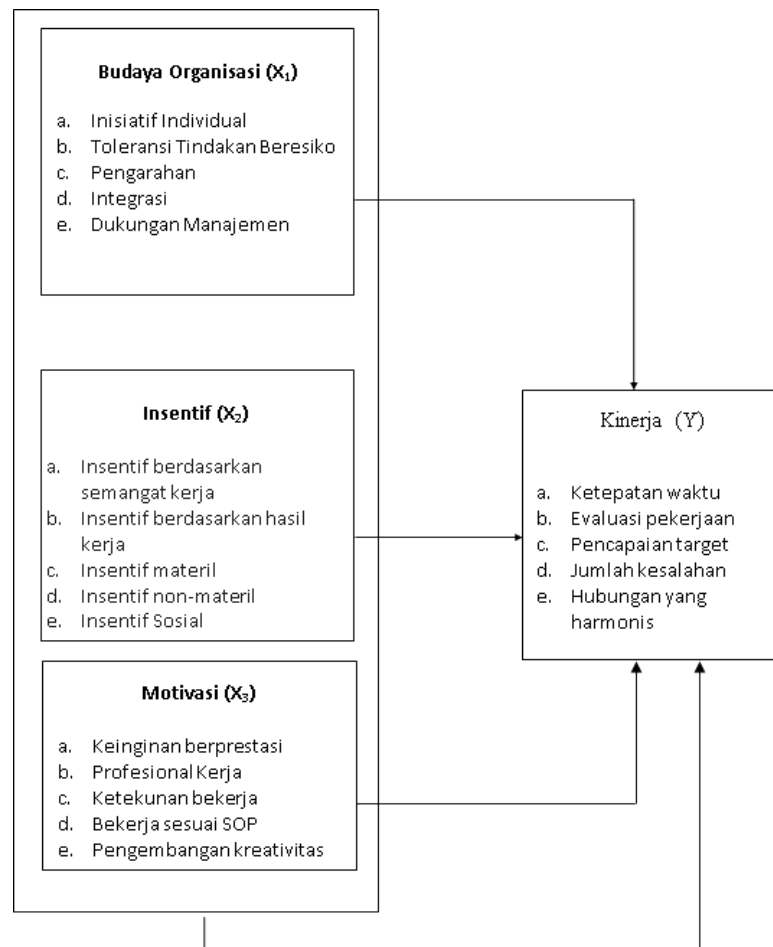
Jadi kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, motivasi dan kedisiplinan dalam menghasilkan sesuatu. Menurut As'ad, 2012 memberikan batasan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Atas dasar pendapat tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Rivai, 2008 mengatakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik (Senen, 2012). Mathis Robert and Jackson John, 2001, mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan alur kerangka berfikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Budaya organisasi, insentif, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan menggunakan metode sensus karena melibatkan seluruh populasi dari penelitian dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian 3 (tiga) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berjumlah 103 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Hipotesis 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 SPSS ver.23 yang tertuang dalam Tabel 1. berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.132	1.124		3.678	.000		
X_1	.644	.044	.755	14.742	.000	.915	1.093
X_2	.123	.023	.272	5.291	.000	.907	1.103
X_3	.084	.039	.107	2.160	.033	.973	1.028

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

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

1. Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y).

Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver.23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 14,742 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n - k - 1) = 99$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,984.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 14,742 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,984 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver.23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Insentif sebesar 5,291 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n - k - 1) = 99$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,984.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 5,291 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,984 yang berarti variabel Insentif signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver.23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 2,160 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033.

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n - k - 1) = 99$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,984.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,160 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,984 yang berarti variabel Motivasi Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver.23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 14,742 > t_{tabel} 1,984.
- Variabel Insentif (X_2) dengan nilai t_{hitung} 5,291 > t_{tabel} 1,984.
- Variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,160 > t_{tabel} 1,984.

Pengujian Secara Simultan(Uji F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel budaya organisasi, Insentif dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver.23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.460	3	65.487	105.784	.000 ^b
	Residual	61.287	99	.619		
	Total	257.748	102			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X₃, X₁, X₂

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver.23 yang dituangkan dalam Tabel 2, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Merumuskan Hipotesis

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

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

Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 105,784 dengan signifikan 0,000.

Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n - k - 1) = 99$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.

Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 105,784, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi budaya organisasi, Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 105,784$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

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

3. berikut ini :

Tabel 3: Hasil Uji *Beta*

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	4.132	1.124		3.678	.000		
X_1	.644	.044	.755	14.742	.000	.915	1.093
X_2	.123	.023	.272	5.291	.000	.907	1.103
X_3	.084	.039	.107	2.160	.033	.973	1.028

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel budaya organisasi (X_1).

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 4. berikut :

Tabel 4: Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.762	.755	.787	2.081

a. Predictors : (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Data diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,762 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 76,2%, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu hasil Pengujian menunjukkan baik secara parsial variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hasil Pengujian menunjukkan baik secara simultan variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Berdasarkan tiga variabel bebas tersebut hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan karena mempunyai angka beta atau standardizet coefficient lebih besar dari variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2007). Management control systems.
- Gibson, J. L. et al. (2007). Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur, proses, terjemahan: Djoerban wahid. *Erlangga. Jakarta.*
- Hasibuan, M. S. (2005). Manajemen sumber daya manusia, pt. *Bumi Aksara, Jakarta.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, L., & Jackson John, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia buku 1. *Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.*
- Rivai, V. (2008). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, bandung: Pt. *Remaja Rosda Karya.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. *Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.*
- Soeprihanto, J. (2001). Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan. *Yogyakarta: BPFE.*
- Wibowo, A. (2012). *Pendidikan karakter: Strategi membangun karakter bangsa berperadaban.* Pustaka Pelajar.