

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS KECAMATAN DUA PITUE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Zainal^{*1}, Sylvia², Azlan Azhari³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail:^{*1}nobelzainal@gmail.com, ²sylvia.sjarlis2013@gmail.com, ³Azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi, motivasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture, motivation and workload on the performance of employees in Dua Pitue District, Sidenreng Rappang Regency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted in Dua Pitue District, Sidenreng Rappang Regency and was carried out from May to June 2023. The research population was all employees in the working area of Dua Pitue District, Sidenreng Rappang Regency with a sample of 30 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and significant influence partially between organizational culture, motivation and workload on employee performance. While simultaneously there is a positive and significant influence between Organizational Culture, motivation and Workload on employee performance. motivation is the most dominant variable influencing performance.

Keywords : Organizational Culture, motivation, Workload and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu Instansi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi Instansi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama suatu Instansi.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Susiawan dan Muhid, 2015).

Menurut Hari (2019) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Edison, dkk. (2016) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang optimal dan profesional.

Mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan profesional artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh pegawai sendiri maupun oleh organisasi tempat pegawai bernaung. Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai, maupun antara pegawai dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja pegawai sangat mendorong semangat kerja pegawai. Setiap orang perlu motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam melakukan segala hal. Dengan dorongan motivasi seseorang lebih giat dan semangat dalam menjalankan aktivitasnya.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Widodo (2017), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Kahneman dalam Simamora (2012) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja Instansi menurut jenis pekerjaannya.

Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar Instansi, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas pegawai sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output Instansi pada divisi tertentu yang ingin dicapai.

Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) pegawai yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja Instansi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai

standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi pegawai.

Akhirnya pegawai pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai, dapat diketahui berapa jumlah pegawai yang sesungguhnya diperlukan oleh Instansi untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga pegawai dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Berikut adalah tabel capaian indikator kinerja Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang, yaitu:

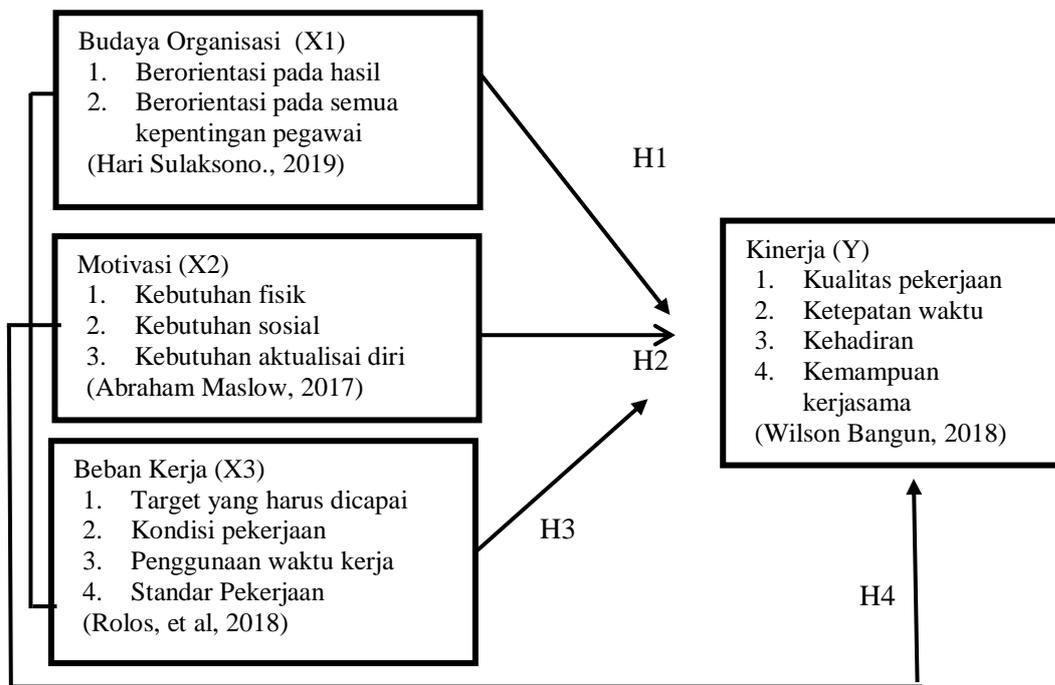
Tabel 1. Capaian Kinerja Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang

Tujuan	Sasaran	Indikator	Capaian			
			2019	2020	2021	2022
Meningkatkan Kualitas Layanan Urusan Pemerintahan Kecamatan		Indeks Kepuasan Masyarakat	72	77,5	81,09	82,45
	Meningkatkan kualitas layanan urusan pemerintahan kecamatan	Persentase layanan urusan pemerintahan umum yang dijalankan dengan baik	0%	0%	100%	100%
	Meningkatkan kualitas layanan urusan koordinasi	Persentase kegiatan yang dikoordinasikan di Kecamatan	0%	0%	72%	73%
	Meningkatkan kualitas layanan dan urusan pembinaan dan pengawasan	Persentase jumlah desa yang dibina dan diawasi	0%	0%	100%	100%
	Meningkatkan tata kelola kinerja dan keuangan	Predikat nilai SAKIP	29,23 (c)	33,89 (c)	36,39 (c)	40,25 (c)

Sumber : Laporan Kantor Kecamatan Dua Pitue, 2022

Berdasarkan data capaian kinerja Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022, masih ada beberapa indikator yang tidak memenuhi target capaian, atau masih dibawah standar yang dapat menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang”

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga Budaya Organisasi, motivasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Diduga motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kecamatan Dua Pitue

Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 30 orang, sampel sebanyak 30 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Budaya Organisasi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Motivasi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Beban Kerja

Beban Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid

Beban Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Beban Kerja nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,859	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,785	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0,661	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,813	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,859, nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi sebesar 0,785, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Beban Kerja sebesar 0,661 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,813. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Budaya Organisasi, motivasi, Beban Kerja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.189	2.571		1.240	.219		
X1	.573	.175	.701	3.281	.002	.106	9.425
X2	1.086	.185	1.250	5.864	.000	.107	9.367
X3	.273	.071	.306	3.868	.000	.773	1.294

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.189 + 0,573X_1 + 1.086X_2 + 0,273X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 3.189 dengan asumsi predictor Budaya Organisasi (X₁), Motivasi (X₂) dan Beban Kerja (X₃) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar 3.189 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X₁ sebesar 0,573 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₁ sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,573 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X₂ sebesar 1.086 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₂ sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.086 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X₃ sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X₃ sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,273 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 3.281 > t tabel (2,051), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X₂) sebesar 5.864 > 2,051 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja $3.868 > 2,051$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.211	3	145.404	49.685	.000 ^a
	Residual	76.089	26	2.926		
	Total	512.300	29			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant),Budaya Organisasi, motivasi dan Beban Kerja						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 49.685 > F tabel 2.98, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficien Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Motivasi dengan nilai “Standardized Coefficien Beta” sebesar 1.250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Motivasi positif yang didapatkan pegawai, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.851	.834	1.711	2.070

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
a	Predictors:(Constant), Budaya Organisasi(X1), Motivasi(X2), Beban				
b	Kerja(X3). Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.851 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Budaya Organisasi (X1), Variabel Motivasi (X2) dan variabel Beban Kerja (X3) sebesar 85,1%. Sisanya, sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja PNS Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hari (2019) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019).

Pada penelitian ini variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuazzahra Yandri dan Nazaruddin Aziz (2021) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Hakim, Dian Esha dan Latifa (2021) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh motivasi terhadap Kinerja PNS pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah energi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah atautertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi (Mangkunegara, 2016). Sedangkan motivasi dinyatakan oleh Sedamayanti (2014) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya

kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Pada penelitian ini, variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Halim (2016) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Dedy Darmawan, Dkk (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kearsipan dan perpustakaan daerah kabupaten paser.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_3 diterima, artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Yusuf (2015) menyatakan bahwa beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja pegawai yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangannya pekerjaan dengan jumlah pegawai, atau beban kerja pegawai yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah pegawai yang terlalu banyak.

Pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Hakim, Dian Esha dan Latifa (2021) yang mengatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan Muhammad Melias Metami.L, Aldwin Surya, dan Rusmulia Sembiring (2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisa Rachmawati (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Central Asia, Tbk Cabang KCU Kalimantan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Central Asia, Tbk Cabang KCU Kalimantan

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Melias Metami (20120) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “**Standardized Coefficient Beta**” sebesar 1.250. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Octavianasari (2017) yang mengemukakan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fakta di lapangan tunjangan kinerja yang lambat dibayarkan ,honor yang rendah ,beban kerja tidak sesuai dengan reward yang didapat sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- B. Uno, Hamzah. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta. Bumi Aksara.

- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi. CV Jejak anggota.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Farida, U., dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fattah. A. Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Budaya Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Irawati, Rusda., dan Carrollina, Dini, Arimbi. (2017). “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operator pada PT Giken Precision Indonesia”. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1.
- Janie, Dyah, Nirmala, Arum. (2012). *Statistik Deskriptif & regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang. Semarang University Press.
- Linda, Muthia, Roza. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, Volume 2, No. 4.

- Mahsun, Mohamad. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta. BPFPE.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta. Cantrik Pustaka.
- Monika, S. (2017). Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
- Nurdin, Ismail. (2012). Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi. Malang. UB. Press.
- Pabundu, Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai. Jakarta. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen, P., Timothy, A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2012), Akuntansi Manajemen. Jakarta. Star Gate Publishe.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabet.
- Sulaksono, Hari. (2019). Budaya organisasi dan kinerja. Sleman. Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur. CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2013). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Djoko, Setyo. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. P-ISSN: 2085-1596 E-ISSN: 2407-5310 JMM Vol. 13 No. 2 Oktober 2017.
- Widoyoko, Eko, Putro. (2014). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Yusuf. (2015). Beban Kerja Pegawai. Jakarta. Salemba Medika.