



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

*Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance  
At The Secretariat Of The Regional People's Representative Board Of  
Southeast Sulawesi Province*

**Nur Inzana\*<sup>1</sup>, Siti Hidayatul Jumaah<sup>2</sup>**

**\*<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Buton**

**<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram**

**E-mail : nurinzanaumbuton@gmail.com**

**Abstract**

*The Secretariat of the Southeast Sulawesi Provincial DPRD is one of the agencies in which there are employees whose performance has not been achieved optimally. This failure was caused by various aspects, such as: work performance, individual, and leadership, where these three aspects are closely related to organizational culture. This research uses quantitative method with Partial Least Square (PLS) analysis technique. The sample in this study were 37 respondents who were determined by saturated sampling technique. The results showed that: (1) work motivation had a significant positive effect on employee performance, (2) work motivation did not mediate the effect of work ability and work climate on employee performance, (3) work ability had a significant positive effect on employee performance, (4) work ability has a significant effect on mediating work motivation, (5) work climate has no significant positive effect on employee performance, (6) work climate has no significant positive effect on mediating work motivation. Thus, it is concluded that organizational culture affects employee performance, so several things need to be considered, namely: 1) employees need to foster mutual trust between fellow employees, master work well, support and harmony with superiors as motivation, and 2) employees need to be transferred to a different work unit so that they have experience and provide training both in terms of leadership and in terms of communication.*

**Keywords:** *Organizational culture, employee performance, work motivation, work ability, work climate*

**Abstrak**

Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu instansi yang di dalamnya terdapat pegawai yang kinerjanya belum tercapai secara optimal. Ketidaktercapaian tersebut disebabkan oleh berbagai aspek, seperti: prestasi kerja, individu, dan kepemimpinan, dimana ketiga aspek tersebut erat kaitannya dengan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai, (3) kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) kemampuan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi motivasi kerja, (5) iklim

kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) iklim kerja berpengaruh positif tidak signifikan dalam memediasi motivasi kerja. Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga beberapa hal perlu diperhatikan, yaitu: 1) karyawan perlu meningkatkan rasa saling percaya di antara rekan kerja, menguasai pekerjaan mereka dengan baik, dan memotivasi mereka untuk meningkatkan dukungan dan keharmonisan dengan atasan mereka, dan 2) karyawan perlu ditempatkan pada unit kerja yang berbeda agar dapat memperoleh pengalaman dan mendapatkan pelatihan baik kepemimpinan maupun komunikasi.

**Kata Kunci:** *Budaya organisasi, kinerja pegawai, motivasi kerja, kemampuan kerja, iklim kerja*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung pada kinerja orang-orang dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, efektifitas suatu organisasi pada dasarnya tergantung pada kinerja individu para pegawainya. (Gibson et al 2014:79). Sementara itu kinerja pegawai akan tergantung pada atau di tentukan oleh jumlah faktor motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim kerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah mereka lakukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi prestasi kerja, kemampuan, perilaku, dan kepemimpinan. Penilaian terhadap kinerja kerja pegawai dapat dilihat baik secara kualitas maupun kuantitas. Selanjutnya kehiian merupakan penilaian terhadap kemampuan teknis yang di miliki oleh pegawai yang di jalankan di bebaskan kepadanya. Perilaku, di sisi lain, adalah spesifik karyawan dan memberikan perilaku mengarahkan diri sendiri, termasuk koordinasi dengan rekan kerja.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor motivasi Menurut Hidayat (2009:26), perbedaan besar antara pegawai swasta dan Pegawai Negeri Sipil terletak pada motivasi kerjanya. Dalam hal ini motivasi pihak swasta lebih tinggi dibandingkan motivasi pegawai negeri sipil, karena motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil belum berkembang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain motivasi, iklim kerja juga merupakan faktor kedua penentu kinerja pegawai. Hal ini sejalan pendapat yang di kemukakan oleh sudjana (2012:65) bahwa iklim kerja sebagai kondisi iklim psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugas perlu d kodsisikan dengan lingkungan kerja sehingga akan membuat lingkungan kerja lebih optimal. Ambar (2011:189) menyebutkan bahwa kinerja pegawai akan lebih terfokus pada dua faktor: (a). Keinginan karyawan untuk bekerja (b) Kemampuan karyawan untuk bekerja.

Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara merupakan salah satu instansi yang di dalamnya terdapat pegawai berdasarkan pra-penelitian yang penulis lakukan, peneliti mendapat informasi bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Peneliti mencoba melihat dari sisi lain permasalahan yang

terjadi sebelum penelitian-penelitian sebelumnya dalam hal ini aspek: prestasi kerja, kehalian, dan perilaku individu, serta kepemimpinan. *Pertama*, prestasi kerja, dimana masih terdapat pegawai yang kurang kooperatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan. *Kedua*, aspek individu, yaitu sebagian pegawai tidak disiplin dengan jam kerja. *Ketiga*, dalam hal kepemimpinan, yaitu pemimpin tidak mampu berkoordinasi dengan rekan kerja. Kondisi tersebut merupakan masalah yang telah terjadi dan ada kaitannya dengan Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja. Penulis mencoba melihat dari sisi lain dari permasalahan yang terjadi dalam setiap penelitian-penelitian yang ada sebelumnya dan penulis bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi berdasarkan tiga variabel, yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan obyek penelitian difokuskan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Rakyat Provinsi Sulawesi Tenggara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari karakteristik responden dan persepsi responden terhadap budaya organisasi. Sementara data sekunder diperoleh dari Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, meliputi sejarah singkat, kedudukan, tugas dan fungsi, serta dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua teknik, yaitu: angket atau kuesioner dan studi dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yakni berjumlah 37 orang. Sampel dalam penelitian ini selanjutnya ditentukan dengan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu 37 responden.

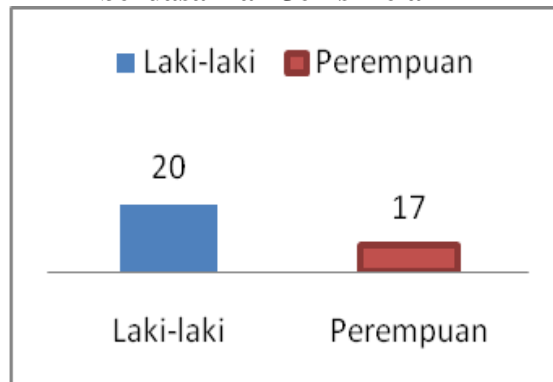
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) yang terdiri dari uji asumsi linieritas, uji evaluasi pengukuran (*outer model*), dan uji hipotesis penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai, umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan golongan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut;

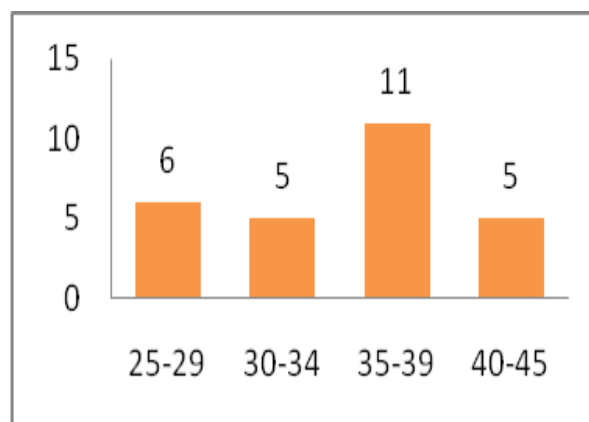
**Diagram 1. Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber: Data primer, 2021.

Table di atas menunjukkan sebanyak 20 responden ( 54,05% ) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 17 responden ( 45,95% ) dengan demikian dapat di katakana bahwa responden pada bagian umum Sekretariat DPRD provinsi SulawesiTenggara banyak tugas-tugas operasional lapangan yang harus di lakukan oleh laki-laki.

**Diagram 2. Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara Berdasarkan Kelompok Umur**



Sumber: Data primer, 2021.

Data di atas menunjukan sebanyak 15 responden (40,54%) berumur antara 30 s/d 34 tahun. Responden yang berumur antara 35 sd/ 39 tahun sebanyak 11 responden (29,73%), sedangkan yang berumur antara 40 s/d 45 tahun terdapat 5 responden (13,51 %) dengan demikian, dapat di katakana bahwa responden pada bagian umum pada Sekretraiat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara termasuk dalam Kategori Produktif dari segi usianya, sehingga di harapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.

Berdasarkan pendidikan, sebanyak 7 responeden (18,92%) berpendidikan SMA. Responden yang berpendidikan s1 terdapat 17 responden (45,95%). sedangkan responden yang berpendidikan s2 terdapat 4 responden

(10,81%) dengan demikian dapat di katakan bahwa pendidikan responden pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara termasuk dalam kategori memadai. Oleh karenanya, di harapkan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga motivasi kerja dan kinerjanya lebih optimal.

Berdasarkan masa kerja, sebanyak 12 responden (32,43%) memiliki masa kerja antara 1-7 tahun. Responden yang masa kerjanya antara 8-14 tahun sebanyak 9 responden. Sebanyak 10 responden (27,03%) memiliki masa kerja 15-21 tahun, sedangkan 6 responden (16,22%) memiliki masa kerja antara 22-30 tahun. Dengan demikian dapat di katakan bahwa pada bagian umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara Telah memiliki kerja yang Cukup. Dengan adanya pengalaman kerja yang cukup maka di harapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga motivasi kerja dan kinerjanya sesuai dengan di harapkan.

Berdasarkan golongan, sebanyak 27 responden ( 72,97%) adalah golongan III dan sebanyak 1 responden (2,70 %) adalah golongan IV. Sedangkan Responden yang golongan II terdapat 9 Responden (24,32 %). Dengan demikian bahwa golongan responden pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong tinggi karena mayoritas memiliki golongan III. Oleh karena itu di harapkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga motivasi kerja dan kinerjanya lebih baik.

### **Hasil *Partical Least Square* (PLS)**

#### **1. Evaluasi Motivasi Kerja**

Variabel motivasi kerja dalam peneltian ini yaitu motivasi instristik dan motivasi ekstrintik. Dan di ukur melalui *outer loading* di setiap motivasi kerja dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. *Outer Loading* Variabel Motivasi Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>T-Statistic</b>	<b>P-Value</b>
Instristik	0,931	32.450	0,000
Ekstrintik	0,854	5.435	0,000

Sumber: Olah Data Primer, 2021.

Tabel di atas menunjukkan indikator motivasi instristik dan motivasi ekstrintik dalam hal ini valid, hal ini di buktikan dengan nilai estimasi pada *outer loading* secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dan nilai P-value signifikan terhadap tingkat kepercayaan 95% (P-value) = 0,05. Hasil ini mencerminkan bahwa kolerasi di anatar 2 indikatr signifikan dalam variabel motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian perolehan nilai *outer loading* didukung oleh nilai titik statistic atau (tstatistic) 32,450 dan yang paling rendah dengan nilai instristik dengan nilai *outer loading* sebesar 0,854 dan t-statistik sebesar 5,435.

#### **2. Evaluasi Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja dinilai melalui 3 indikator, yaitu: keterampilan, pengetahuan dan ipengalaman kerja yang ditampilkan pada tabel berikut;

**Tabel 2. Outer Loading Variabel Kemampuan Kerja**

Indikator	Outer Loading	T-Statistik	P-Value
Keterampilan	0,900	23.645	0,000
Pengetahuan	0,905	19.931	0,000
Pengalaman Kerja	0,886	13.231	0,000

Sumber: Olah Data Primer, 2021.

Tabel di atas dapat merefleksikan pengukuran variabel laten indikator kemampuan kerja dengan hasil nilai estimasi pada outer loading pada ketiga indikator yang di nilai lebih besar 0,5 dan nilai P-value signifikan bahwa hasil yang di simpulkan kolerasi 3 indikator dalam kemampuan kerja. Hasil analisis data jika di lihat dari nilai estimasi pada outer loading bahwa indikator pengetahuan di ketahui sangat kuat dengan nilai estimasi lebih besar dari indikator sebesar 0,905 dan nilai t-statistik sebesar 19,931 sedangkan indikator pengalaman kerja yaitu sebesar 0,886 dan statistic sebesar 13,231.

### 3. Evaluasi Iklim Kerja

Variabel Iklim Kerja dalam penelitian ini, di refleksikan melalui 6 indikator yang di tampilkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Outer Loading Variabel Iklim Kerja**

Indikator	Outer Loading	T-Statistik	P-Value
Tantangan	0,887	11.847	0,000
Dukungan ide-ide	0,865	4.433	0,000
Kepercayaan	0,800	9.188	0,000
Semangat	0,777	3.122	0,000
Konflik	0,845	6.515	0,000
Pengambilan Resiko	0,865	12.570	0,000

Sumber: Olah Data Primer, 2021.

Hasil analisi ini di nilai dari estimasi Outer Loading pada indikator tantangan yang sangat kuat yakni 0,877 dan nilai t-statistik sebesar 11, 487 sedangkan yang paling rendah adalah indikator semangat outer loading 0,777 dan t-statistik 3,122.

### 4. Evaluasi Kinerja Pegawai

Variabel ini terdiri empat indikator kinerja pegawai evaluasi model pengukuran dapat di lihat dari nilai outer dari setiap indikator variabel kinerja pegawai dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Outer Loading Variabel Iklim Kerja**

Indikator	Outer Loading	T-Statistik	P-Value
Prestasi Kerja	0,891	30.252	0,000



Keahlian	0,913	22.078	0,000
Perilaku Individu	0,817	7.840	0,000
Kepemimpinan	0,908	29.409	0,000

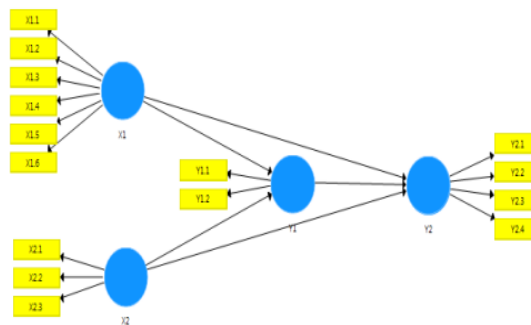
Sumber: Olah Data Primer, 2021.

Nilai estimasi outer loading keempat indikator di atas mencerminkan korelasi positif dan signifikan dalam variabel kinerja pegawai. Dari hasil analisis data indikator keahlian sangat kuat, dengan nilai 0,913 selain itu didukung dengan nilai t-statistik sebesar 22,087. Sedangkan yang paling rendah indikator perilaku individu dengan nilai outer loading 0,817 dan t-statistik sebesar 7,840.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari koefisien jalur dan t-statistik yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1. Pengaruh Langsung Antar Variabel Penelitian**



Sumber: Olah Data Primer, 2021.

### 1. H1 = Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara

Berdasarkan Hasil Penelitian Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,90. Koefisien jalur pertanda positif memiliki arti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah searah meskipun searah tapi tidak signifikan yang dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,392 < t-kritis sebesar 1,96 artinya semakin baik motivasi kerja tidak diikuti dengan perbaikan kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) Mengatakan Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak diterima atau (ditolak).

### 2. H2 = Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara

Berdasarkan Hasil penelitian Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,45. Koefisien jalur pertanda positif memiliki arti antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah searah dan berpengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai t-statistik 2,227 > t-kritis sebesar 1,96 artinya semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai dengan demikian (H2)

ini mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara (diterima).

### **3. H3 = Pengaruh Iklim kerja Terhadap Kinerja Aparatur di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara**

Berdasarkan hasil penelitian iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi Jalur 0,511. Koefisien jalur ini bertanda positif dan memiliki arti hubungan antar iklim kerja dan kinerja pegawai adalah searah dan signifikan dengan nilai  $t$ -statistik sebesar  $4,227 > 1,96$  yang artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Maka H3 mengatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara dan dapat (diterima).

### **4. H4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara**

Berdasarkan Hasil Penelitian Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja hal ini dibuktikan dengan nilai Estimasi koefisien jalur sebesar 0,512 koefisien bertanda positif memiliki hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja. Hal ini berpengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $t$ -statistik sebesar  $2,764 > t$ -kritis sebesar 1,96 artinya semakin baik kemampuan kerja semakin baik pula motivasi kerja (H4) ini menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara.

### **5. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara**

Berdasarkan Hasil Penelitian Iklim Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,349 koefisien jalur bertanda positif memiliki hubungan antar iklim dengan motivasi kerja adalah searah tetapi tidak akan dibuktikan signifikan dengan nilai  $t$ -statistik  $1,932 < 1,96$  artinya semakin baik iklim kerja tidak diikuti dengan perbaikan motivasi kerja maka H5 mengatakan bahwa iklim kerja bahwa kemampuan kerja tidak signifikan dan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-tenggara. dan tidak dapat di terima (ditolak).

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Dengan kata lain, semakin termotivasi dalam bekerja, semakin baik kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Sulawesi Tenggara. Hal ini cukup beralasan karena motivasi kerja terutama motivasi ekstrinsik belum optimal dalam pelaksanaannya di mana dalam hasil penelitian dengan pembagian kuesioner pegawai belum sepenuhnya melakukan pekerjaan dengan baik maupun dalam menjalankan suatu hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian ini menemukan sebuah implikasi dari motivasi kerja. Sehubungan dengan masalah kepemimpinan, yaitu Karyawan tidak bisa



mendapatkan rekan kerja penuh untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan manajer yang terlibat dalam pelaksanaan tugas. Dengan hal ini peneliti Menarik kesimpulan bahwa indikator motivasi ekstrinsik perlu di optimalkan dengan cara menjadikan dukungan dengan harmonis sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu optimalisasi indikator kepemimpinan juga perlu dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan bagi pegawai, baik dal hal kepemimpinan maupun hal komonikasi Hasil Peneltian ini memperkuat pendapat yang di kemukakan oleh Syamsi (2013:96) yang menyatakan bahwa salah satu aspek penting dalam mempertahankan motivasi kerja adalah melalui pemeunuhan kebutuhan bawahannya.

Dari hasil penelitian di atas maka penelti menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja bengararuh postif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja yang di amati dari motivasi instristik dan ekstrintik tidak di ikuti dengan perbaikan kinerja Pegawai pada sekretratiat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara.

## **2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif dan penting terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kapasitas kerja maka semakin besar motivasi kerja aparatur di Sekretariat DPRD Sulawesi Tenggara. Mengamati menggunakan indikator keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, ini sangat masuk akal karena kelayakan kerja termasuk dalam penilaian yang sesuai.

Secara deskriptif, responden mempersepsikan bahwa indeks kompetensi adalah yang tertinggi dalam pelaksanaannya. Artinya karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas, serta menggunakan komputer. Menurut responden, indikator pengetahuan juga sudah diterapkan dengan baik. Dengan kata lain, bidang pekerjaan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan mereka sering mengikuti pelatihan dan memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja, tetapi indeks pengalaman kerja belum optimal dan pelaksanaannya menurut persepsi responden artinya di sini pegawai belum menguasai pekerjaan dengan baik, pegawai masih menetap pada unit kerja yang sama dan belum sepenuhnya memiliki pengalamn yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mengoptimalkan indikator pengalaman kerja pegawai harus di tuntut menguasai untuk pekerjaannya dengan baik, sebaiknya sering di pindah tugaskan pada unit kerja yang berbeda sehingga memiliki pengalaman yang cukup.

Implikasi dari kondisi kemampuan kerja tersebut dapat memperbaiki motivasi kerja yang tercermin pada indikator motivasi instristik dan motivasi ekstrinsik. Dalam penelitian ini indikator motivasi instristik paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk selalu terllibat dalam pekerjaan, melaksnkan pekerjaan sesuai tugas, selalu menyiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan, sanggup menyelesaikan beban tugas, serta bersungguh-sungguhdalam melaksakan setiap pekerjaanya. Namun demikian indikator ekstrinsik belum optimal dalam pelaksanaan menurut responden. Dalah hasil ppenelitian dapat di tarik kesimpulan kinerja pegawai belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik, pegawai masih menetap pada pekerjaan yang sama dan belum sepeunhnya memilki

pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok, sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mengoptimalkan indikator pengalaman kerja pegawai di tuntut untuk menguasai pekerjaan dengan baik dan di pindah tugas sehingga memiliki pengalaman yang cukup.

Berdasarkan Hasil Penelitian peneliti menemukan implikasi dari kemampuan kerja dapat memperbaiki kinerja yang tercermin pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan . dan indikator perilaku individu yang paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden artinya bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan, sangat bertanggung jawab atas tugas yang di bebaskan, beberapa fakta yang di temukan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut beberapa responden, dan hasil kerja yang di peroleh pegawai sesuai dengan tujuan organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi beberapa indikator kepemimpinan belum optimal dalam pelaksanaannya. Sehubungan dengan hal ini untuk mengoptimalkan indikator kepemimpinan, sebaiknya pegawai di berikan pelatihan dalam hal kepemimpinan dan komunikasi. Kemampuan berkaitan dengan karakter individu dengan kemampuan tingkatan yang berbeda meliputi pengetahuan pengalaman, keterampilan, bakat, kepribadian dan pendidikan oleh di perlukan penyuaian oleh individu dengan pekerjaan yang di berikan akan meningkatkan kinerja individu Sumber daya Manusia (SDM ) dan Budaya Organisasi. Penelitian ini di kuatkan dengan pertanyaan robbins (2011:82) Kemampuan merupakan Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian Maka dapat di ketahui bahwa Kemampuan berpengaruh positive dan signifikan terhadap analisis kinerja pegawai, artinya semakin baik kemampuan kerja yang di amati dari keterampilan pengetahuan dan pengalaman kerja semakin baik pula kinerja pegawai di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara.

### **3. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Hasil penelitian iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik kinerja Pegawai hal ini di lihat dengan penilaian dari beberapa indikator tantangan, dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat, konflik dan pengambilan resiko.

Indikator tantangan Paling baik dalam Pelaksanaannya menurut persepsi responden, dalam hal ini pegawai selalu terlibat dalam kegiatan kantor serta memiliki komitmen terhadap tugas pokok dan pelaksanaan tugas yang di berikan pada atasan dan apabila di anggap masih kurang efisien selalu berusaha mencari metode kerja baru dalam mengerjakan pekerjaan agar lebih efektif dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator konflik sudah baik dalam pelaksanaannya menurut beberapa responden dalam hal ini hubungan konflik antar sesama pegawai dan kelompok selalu di hindari dalam organisasi dan jika timbul adanya konflik baik antara personal maupun kelompok selalu mengedepankan musyawarah.

Indikator dukungan untuk ide juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden, dalam hal ini jika ide-ide baru yang di usulkan atasan selalu menyampaikan ide yang baik yang baik kepada bawahan dalam

pelaksanaan tugas serta sinkronisasi atas seluruh ide selalu di lakukan dalam rangka melaksanakan kegiatan.

Indikator pengambilan resiko juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden dalam hal ini seperti Pengambilan keputusan dalam organisasi selalu memperhatikan masukan dari bawahan selalu bijak dan resiko yang terjadi dalam pengambilan keputusan selalu di evaluasikan untuk di perbaiki.

Indikator kepercayaan masih belum optimal dalam pelaksanaannya. Menurut beberapa responden, dalam hal ini pegawai belum sepenuhnya menjaga hubungan emosional dengan atasan, belum sepenuhnya saling percaya antar sesama pegawai dan belum memperhartikan hubungan emosional dengan bawahan. Maka dari itu indikator kepercayaan perlu di optimalkan dengan cara menjaga hubungan emosional dan menumbuhkan rasa saling percaya antara sesama pegawai dan atasan.

Berdasarkan indikator di atas di temukan beberapa implikasi dari kondisi iklim kerja yang tercermin pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan dalam hasil penelitian indikator perilaku individu paling baik dalam pelaksanaannya menurut hasil wawancara kepada responden, Dalam hal ini banyak pegawai yang masih bersikap jujur dalam pekerjaan, bertanggung jawab atas tugas yang di bebaskan serta disiplin dengan jam kerja dan indikator keahlian juga sudah baik dalam pelaksanaannya dalam hal ini pegawai dapat bekerja sama dan mampu berkomunikasi dengan baik serta memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya.

Hasil penelitian di menunjukkan beberapa fakta empiris, bahwa indikator prestasi kerja juga sudah baik dalam pelaksanaannya Menurut hasil pembagian kuesioner terhadap Responden. Artinya Hasil kerja yang di peroleh pegawai sesuai dengan kualitas sesuai dengan yang di harapkan pimpinan terkait pelaksanaan kinerja pegawai namun indikator kepemimpinan belum optimal dalam Pelaksanaannya dalam hal ini pegawai belum mampu memimpin diri sendiri dalam bekerja, dan masih kurangnya komunikasi dengan pimpinan terkait dalam pelaksanaan kinerja pegawai.

Sehubungan Dengan Hal ini maka untuk mengoptimalkan indikator kepemimpinan sebaiknya pegawai di beri pelatihan dalam hal komunikasi dan kepemimpinan agar bertujuan untuk agar dapat memimpin diri sendiri serta berkoordinasi dalam pimpinan terkait dalam kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-tenggara.

Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat di uraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi Psikologi anggota Organisasi dalam menjalankan tugasnya nyaman mungkin dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antara pegawai dan produktivitas kinerja pegawai meningkat Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Abu Bakar Suliman dan Bader Al Harethi (2013), bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Hasil penelitian tersebut maka Peneliti menarik kesimpulan bahwa iklim kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari indikator-indikator seperti tantangan, dukungan ide, kepercayaan, kemauan menghadapi konflik, dan

kemauan mengambil risiko. Akan berpengaruh pada sistem kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Sulawesi Tenggara yang menitikberatkan pada prestasi kerja, keahlian, perilaku, kepribadian dan kepemimpinan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang sangat positif dan penting terhadap motivasi kerja. Semakin baik kemampuan kerja yang diamati dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja maka semakin termotivasi pekerjaan tersebut. Ini mengarah pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik. (2) Workability atau kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, semakin baik kemampuan kerja yang diamati melalui keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, semakin baik kinerja yang dilaksanakan. (3) Motivasi kerja memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terlalu penting. Dengan kata lain, semakin baik motivasi kerja dilihat dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, khususnya dalam hal ini indikator kepemimpinan maka semakin baik bula kinerja pegawai. (4) Motivasi kerja tidak menyampaikan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Sulawesi Tenggara. (5) Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. (6) Suasana tempat kerja memang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, namun tidak begitu penting. (7) Suasana tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Semakin baik lingkungan kerja yang diamati dengan menggunakan indikator tantangan, dukungan ide, kepercayaan, kemauan untuk menghadapi konflik, dan kemauan untuk mengambil risiko, semakin baik kinerja karyawan dalam hal ini prestasi kerja, keahlian, perilaku individu, dan kepemimpinan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, Michael. 1998. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Terjemahan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, 2012. "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*".
- Dewi Sartika, 2015. "*Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi: Studi Kasus pada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Lembaga Administrasi Negara*".
- Hirana Wahyu Mustiko, 2012. "*Pengaruh Praktik MSDM terhadap Kinerja SDM pada Museum Pemerintah Provinsi DKI Jakarta*".
- I Wayan Juniantara, 2015. "*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*".
- Mahmudi, 2010. "*Manajemen Kinerja Sektor Publik*". Yogyakarta: STIM YKPN.
- Mahsun, Firma Sulistyowati dan Heribertus Andre Purwanugraha. 2012. "*Akuntansi Sektor Publik*". Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moehariono, 2012. "*Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi dan*



- Pengembangan*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 09 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Jakarta: 2007.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ratri Werdi Erdianty & Imam Bintoro, 2016. *"Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance sebagai Variabel pemoderasi (B EI Periode 2010-2014)"*.
- Susilo. 2010. *Membangun Motivasi Kerja*. Jakarta: Media Asri.

