

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya

Haris¹, Sjamsier Husen², Abdul Rasyid³, Bambang Purwoko⁴, Fadriansyah Fachril⁵

^{1, 2}, Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

^{3, 4, 5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

e-mail Korespondensi: syamsierh@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya serta mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya sebanyak 70 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Pengujian meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Populasi berjumlah 70 pegawai dan penggunaan total sampling sesuai dengan metode yang ditetapkan dalam penelitian.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Model penelitian mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja sebesar 76,9%, sedangkan 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Motivasi kerja dinyatakan sebagai variabel dominan yang memengaruhi prestasi kerja pegawai.

Implikasi Penelitian: Temuan penelitian menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan penguatan Motivasi Kerja, pembentukan Budaya Organisasi yang kondusif, serta peningkatan Kemampuan Kerja pegawai. Peningkatan motivasi melalui penghargaan, jaminan kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, serta pengembangan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan perlu diperkuat untuk mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintahan karena pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas kerja pegawai. Dalam konteks pemerintahan daerah, pegawai dituntut mampu melaksanakan tanggung jawab secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menempatkan prestasi kerja sebagai salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi. Prestasi kerja mencerminkan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya sebagai organisasi perangkat daerah memerlukan pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja secara optimal dalam mendukung pelaksanaan fungsi administrasi dan pelayanan kelembagaan DPRD. Pencapaian prestasi kerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh pelaksanaan tugas rutin, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan organisasi. Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja, budaya organisasi, dan kemampuan kerja sebagai faktor yang diperkirakan berperan dalam membentuk prestasi kerja pegawai. Ketiga faktor tersebut menjadi penting karena berhubungan dengan dorongan individu untuk bekerja, nilai-nilai lingkungan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, serta kapasitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Gibson (2014) menempatkan motivasi sebagai determinan penting bagi prestasi kerja individu. Motivasi menggambarkan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mengarahkan kemampuan dan usahanya dalam mencapai tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja. Dalam organisasi, motivasi yang dikelola dengan tepat dapat meningkatkan semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan organisasi.

Robbins (2016) menjelaskan motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi dengan demikian berkaitan dengan intensitas usaha, arah perilaku, dan kebutuhan yang ingin dipenuhi. Dalam penelitian ini, motivasi kerja tercermin melalui kesesuaian pemenuhan kebutuhan hidup dengan pekerjaan, jaminan masa depan, keamanan dan fasilitas kerja, kesempatan rekreasi keluarga, penghargaan terhadap prestasi, serta pengakuan atas hasil kerja.

Faktor organisasional yang diperkirakan memengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang berkembang serta dipahami bersama oleh anggota organisasi. Mas'ud (2014) menjelaskan budaya organisasi sebagai sistem makna, nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama serta menjadi rujukan bagi anggota dalam bertindak. Budaya yang berkembang secara kuat dapat mengarahkan perilaku pegawai, membentuk kebiasaan kerja, dan membantu anggota organisasi memahami tindakan yang selaras dengan tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kondusif dapat membentuk lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Nilai dan norma yang diterima bersama menjadi pedoman dalam berinteraksi, mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan, serta merespons perubahan lingkungan organisasi. Budaya organisasi dalam penelitian ini tercermin melalui keterkaitannya dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat realitas dan kebenaran, orientasi waktu, hakikat sifat manusia, hubungan antarmanusia, serta kondisi homogenitas dan keberagaman dalam organisasi.

Prestasi kerja turut ditentukan oleh kemampuan kerja pegawai. Chaplin (2014) menjelaskan kemampuan sebagai daya, kecakapan, ketangkasan, bakat, atau kesanggupan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Kemampuan dapat berasal dari potensi individu maupun dapat berkembang melalui latihan dan praktik. Kemampuan kerja pada akhirnya menunjukkan kapasitas pegawai dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai bidang pekerjaannya akan lebih mudah menyelesaikan tugas, mengatasi permasalahan, serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hubungan antara motivasi, budaya organisasi, kemampuan kerja, dan prestasi kerja telah dikaji dalam sejumlah penelitian terdahulu. Ma'rifah (2012) menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dengan motivasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan budaya organisasi. Koesmono (2009) menemukan adanya keterkaitan antara budaya organisasi, motivasi, kemampuan, dan kinerja. Sementara itu, Rokhimah (2015) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil Penelitian Haris 2022

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap, terutama terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Sebagian penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif, sedangkan penelitian lainnya tidak menemukan pengaruh tersebut. Perbedaan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja, serta perbedaan karakteristik organisasi yang menjadi lokus penelitian, membuka ruang untuk melakukan pengujian ulang pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Penelitian ini menggunakan motivasi yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan, budaya organisasi yang mencerminkan asumsi dasar organisasi, serta kemampuan kerja yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Perbedaan indikator tersebut menjadi salah satu perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk mengarahkan usaha dan perilakunya dalam mencapai tujuan pekerjaan maupun organisasi. Gibson (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan penting dalam membentuk prestasi kerja individu karena menentukan seberapa besar usaha yang bersedia diberikan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2016) memandang motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Sementara itu, Siagian (2013) menjelaskan motivasi sebagai daya dorong yang menyebabkan anggota organisasi bersedia melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Dengan demikian, motivasi kerja mencerminkan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk mengarahkan kemampuan dan usahanya guna mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Motivasi kerja dapat terbentuk melalui pemenuhan berbagai kebutuhan yang dianggap bernilai bagi pegawai. Maslow, sebagaimana dikemukakan oleh Cushway dan Lodge (2014), mengelompokkan kebutuhan individu ke dalam kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam lingkungan organisasi, pemenuhan kebutuhan tersebut dapat diwujudkan melalui jaminan masa depan, keamanan dan fasilitas kerja, kesempatan memperoleh penghargaan, serta pengakuan atas hasil kerja. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi secara proporsional, dorongan untuk bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik akan semakin kuat. Ma'rifah (2012) dan Rokhimah (2015) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang mengindikasikan bahwa penguatan motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam mendorong pencapaian prestasi kerja pegawai.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang berkembang serta diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerja. Mas'ud (2014) menjelaskan budaya organisasi sebagai sistem makna, nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama serta menjadi rujukan bagi anggota organisasi dalam bertindak, sehingga membedakan karakter suatu organisasi dari organisasi lainnya. Robbins (2014) menempatkan budaya organisasi sebagai persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membentuk sistem makna yang mengarahkan perilaku mereka. Budaya organisasi yang telah terinternalisasi dapat membentuk identitas organisasi sekaligus memberikan arah mengenai perilaku yang dianggap tepat dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan orientasi, meningkatkan kerja sama, dan mengarahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Budaya yang kondusif tercermin melalui hubungan dengan lingkungan, orientasi terhadap kegiatan dan waktu, pandangan terhadap sifat manusia, hubungan antaranggota, serta kemampuan organisasi dalam menerima keberagaman dan perubahan. Koesmono (2009) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja, sedangkan Ma'rifah (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Namun, Rokhimah (2015) memperoleh temuan yang berbeda, yaitu menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dapat berbeda berdasarkan karakteristik organisasi dan lingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam menggunakan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Chaplin (2014) mendefinisikan kemampuan sebagai daya, kecakapan, ketangkasan, bakat, atau kesanggupan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, sedangkan Robbins (2013) membedakan kemampuan menjadi kemampuan intelektual dan

kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan. Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa kemampuan individu berkaitan dengan kemampuan potensial dan kemampuan aktual yang tercermin dalam pengetahuan dan keterampilan. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan jabatan akan lebih mudah memahami pekerjaan, melaksanakan tugas, dan mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi.

Kemampuan kerja dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan proses pembelajaran yang berlangsung selama individu melaksanakan pekerjaannya. Nadler (2012) menempatkan pengetahuan sebagai dasar bagi individu untuk memahami apa yang harus dilakukan, sedangkan keterampilan mencerminkan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Robbins (2010) mengelompokkan keterampilan ke dalam kemampuan dasar, teknis, interpersonal, dan pemecahan masalah yang dibutuhkan untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan. Ardhani (2017) menemukan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat memperkuat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif serta mendorong pencapaian prestasi kerja yang lebih optimal.

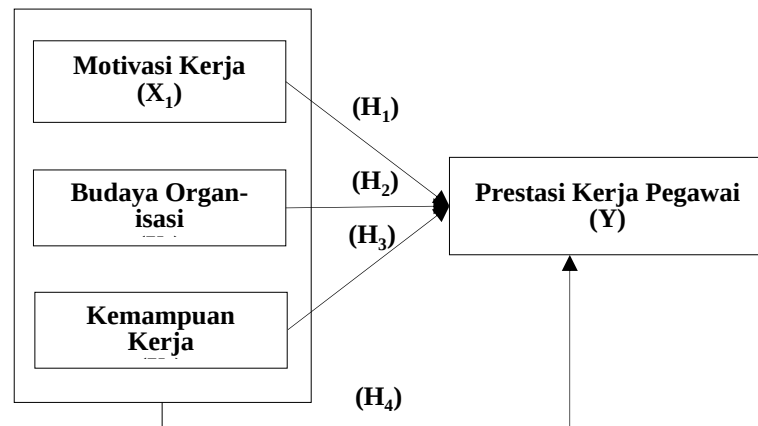
Hubungan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hasibuan (2014) menjelaskan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu, sedangkan Siagian (2015) memandang prestasi kerja sebagai hasil perilaku individu yang dipengaruhi oleh berbagai kondisi dalam lingkungan organisasi. Pencapaian prestasi kerja, dengan demikian, tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan faktor individual dan faktor organisasional. Motivasi memberikan dorongan untuk bekerja, budaya organisasi menyediakan nilai dan norma yang mengarahkan perilaku, sedangkan kemampuan kerja menyediakan kapasitas berupa pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan pegawai untuk melaksanakan tugas.

Keterkaitan ketiga faktor tersebut menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja memerlukan keseimbangan antara kemauan, kemampuan, dan lingkungan organisasi yang mendukung. Pegawai yang memiliki motivasi kuat akan terdorong untuk mengerahkan usaha secara lebih optimal, sementara kemampuan kerja memungkinkan usaha tersebut diterjemahkan menjadi hasil pekerjaan yang berkualitas. Budaya organisasi memperkuat proses tersebut melalui nilai, kebiasaan, dan pola hubungan yang mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Ma'rifah (2012) menemukan adanya pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja; Koesmono (2009) menunjukkan keterkaitan antara budaya organisasi, motivasi, kemampuan, dan prestasi kerja; sedangkan Ardhani (2017) membuktikan bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Temuan tersebut memberikan dasar empiris bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja merupakan faktor yang relevan untuk menjelaskan Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan landasan teori serta temuan empiris sebelumnya. Penelitian ini menempatkan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja sebagai faktor yang diperkirakan memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya, baik secara parsial maupun secara simultan. Hubungan antarvariabel tersebut menjadi dasar dalam penyusunan model penelitian dan pengujian hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk mengerahkan usaha guna mencapai tujuan organisasi. Teori kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa perilaku individu digerakkan oleh kebutuhan yang mendorong seseorang melakukan tindakan untuk memperoleh kepuasan, sedangkan Vroom (1964) menegaskan bahwa motivasi berkaitan dengan keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja dan memberikan hasil yang bernilai. Dalam lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan, jaminan keamanan, penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja dapat memperkuat motivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Gibson (2014) menempatkan motivasi sebagai salah satu determinan penting prestasi kerja, sementara Ma'rifah (2012) dan Rokhimah (2015) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan landasan teoritis dan bukti empiris tersebut, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar kecenderungannya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Budaya organisasi mencerminkan nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang dipahami bersama serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Mas'ud (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna dan nilai bersama yang menjadi rujukan bagi anggota organisasi dalam bertindak, sedangkan Robbins (2014) menegaskan bahwa budaya yang kuat mampu mengarahkan perilaku anggota serta mendukung pencapaian kinerja organisasi. Budaya yang kondusif dapat membangun kesamaan orientasi, memperkuat kerja sama, dan mendorong pegawai melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Secara empiris, Ma'rifah (2012) dan Koesmono (2009) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja, meskipun Rokhimah (2015) memperoleh hasil yang berbeda dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perbedaan temuan tersebut memperkuat kebutuhan untuk menguji kembali hubungan kedua variabel dalam konteks organisasi pemerintahan daerah.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan kerja menunjukkan kapasitas individu dalam menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Chaplin (2014) memandang kemampuan sebagai daya atau kesanggupan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, sedangkan Robbins (2013) menjelaskan bahwa kemampuan individu mencakup kemampuan intelektual dan fisik yang

diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Mangkunegara (2014) menegaskan bahwa kemampuan yang didukung oleh pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan jabatan akan memudahkan pegawai mencapai prestasi yang optimal. Kemampuan yang memadai memungkinkan pegawai memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat, mengatasi hambatan, serta mempertanggungjawabkan hasil kerja. Ardhani (2017) menemukan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga peningkatan kapasitas pegawai diperkirakan akan mendorong pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

H3: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya terbentuk melalui keterkaitan antara dorongan individu, lingkungan organisasi, dan kapasitas yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi memberikan energi dan arah bagi perilaku kerja; budaya organisasi membentuk nilai serta norma yang mengarahkan tindakan; sedangkan kemampuan kerja menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Vroom (1964) menjelaskan bahwa pencapaian kinerja berkaitan dengan interaksi antara motivasi dan kemampuan, sementara Gibson (2014) menempatkan karakteristik individu dan lingkungan organisasi sebagai faktor penting yang membentuk perilaku serta hasil kerja. Temuan Koesmono (2009), Ma'rifah (2012), dan Ardhani (2017) juga menunjukkan keterkaitan antara motivasi, budaya organisasi, dan kemampuan dengan prestasi kerja. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut diperkirakan secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

H4: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yaitu Maret–Juni 2022. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya sebanyak 70 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 70 responden. Variabel independen terdiri atas Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja, sedangkan Prestasi Kerja merupakan variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert.

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan kelayakan model diuji melalui uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, serta uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja dalam menjelaskan variasi Prestasi Kerja, dengan tingkat signifikansi pengujian sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari instrumen hasil penelitian deskriptif statistik diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis, yaitu variabel disiplin kinerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan variabel terikat/dependen (Y) adalah kinerja personel sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Deviasi
Prestasi Kerja (Y)	70	2,75	5,00	4,1500	0,59344
Motivasi Kerja (X ₁)	70	2,80	5,00	4,1771	0,50222
Budaya Organisasi (X ₂)	70	3,00	5,00	4,2143	0,53438
Kemampuan Kerja (X ₃)	70	2,33	5,00	3,9527	0,67157
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,1500 dengan standar deviasi 0,59344. Motivasi Kerja (X₁) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1771 dengan standar deviasi 0,50222, sedangkan Budaya Organisasi (X₂) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,2143 dengan standar deviasi 0,53438. Sementara itu, Kemampuan Kerja (X₃) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9527 dengan standar deviasi 0,67157. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara deskriptif seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, dengan Budaya Organisasi sebagai variabel yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Kemampuan Kerja (X₃), dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1954 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

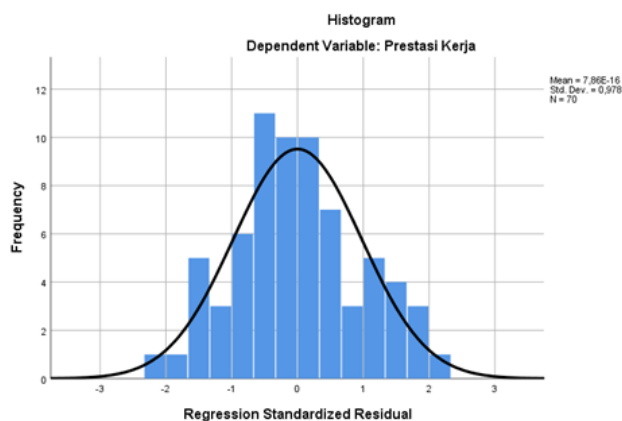
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,772, Budaya Organisasi sebesar 0,878, Kemampuan Kerja sebesar 0,815, dan Prestasi Kerja sebesar 0,708. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items secara keseluruhan sebesar 0,845. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

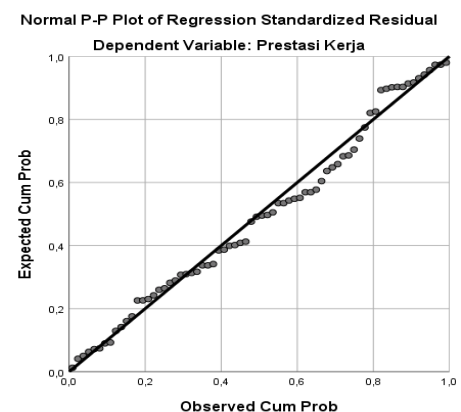
Variabel	No Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	4	0,708	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	5	0,772	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	6	0,878	Sangat Reliabel
Kemampuan Kerja (X ₃)	6	0,815	Sangat Reliabel

Sumber : Olah Data 2023

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah, dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi nonnormal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.



Gambar 1. Histogram Normalitas



Gambar 2. Normal Plot Regresi

Sumber : Data diolah tahun 2023

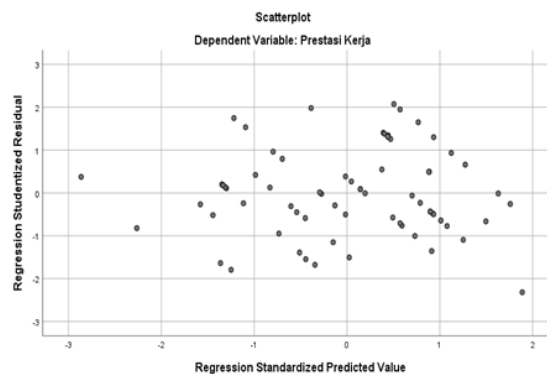
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,433 dengan VIF sebesar 2,309; Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,877 dengan VIF sebesar 1,141; dan Kemampuan Kerja (X_3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,456 dengan VIF sebesar 2,193. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja (X_1)	0,433	2,309
Budaya Organisasi (X_2)	0,877	1,141
Kemampuan Kerja (X_3)	0,456	2,193

Sumber : Olah Data 2023

Hasil pengujian heteroskedastisitas dari grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Pengujian parsial melalui uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap prestasi kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji t disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, dan uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		T _{hitung}	Sig
	(B)	Standar error		
(Constant)	0,878	0,341	2,574	0,012
Motivasi Kerja (X_1)	0,513	0,104	4,937	0,000
Budaya Organisasi (X_2)	0,492	0,069	7,170	0,000
Kemampuan Kerja (X_3)	0,205	0,076	2,711	0,009

Sumber: Olah Data 2023

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi bernilai positif. Nilai konstanta sebesar 0,878 menunjukkan nilai Prestasi Kerja ketika Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja diasumsikan konstan pada nilai nol. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,513 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,513 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,492 menunjukkan bahwa

setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,492 satuan, sedangkan koefisien Kemampuan Kerja sebesar 0,205 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kemampuan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,205 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai t hitung 4,937 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai t hitung 7,170 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai t hitung 2,711 dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian parsial menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan pengaruh simultan diuji menggunakan uji F. Keputusan penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi dan perbandingan antara nilai statistik hitung dan nilai statistik tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja secara substansial.

Pengujian H1 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,513, nilai t hitung sebesar $4,937 > 1,6669$, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan Prestasi Kerja ketika variabel lain dalam model dikendalikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja yang dimiliki pegawai, seperti pemenuhan kebutuhan, rasa aman dalam bekerja, penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja, merupakan aspek yang relevan dalam mendorong pencapaian hasil kerja. Semakin baik motivasi yang terbentuk dalam diri pegawai, semakin besar dorongan untuk mengoptimalkan usaha dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H1 diterima.

Pengujian H2 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis memperoleh koefisien regresi sebesar 0,492, nilai t hitung sebesar $7,170 > 1,6669$, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi, semakin tinggi kecenderungan Prestasi Kerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai, norma, pola hubungan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi yang mampu membentuk kesamaan orientasi dan perilaku kerja menciptakan lingkungan yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H2 diterima.

Pengujian H3 menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Variabel Kemampuan Kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,205, nilai t hitung sebesar $2,711 > 1,6669$, dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan Kemampuan Kerja cenderung meningkatkan Prestasi Kerja ketika variabel lainnya dikendalikan. Hasil ini menggambarkan pentingnya penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan yang sesuai dengan bidang tugas pegawai. Kemampuan yang memadai membantu pegawai memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat, serta menghadapi permasalahan yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Meskipun besarnya pengaruh relatif Kemampuan Kerja

lebih rendah dibandingkan dengan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi, variabel tersebut tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_3 diterima.

Pengujian H_4 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar $77,553 > F$ tabel sebesar 2,7355, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap perubahan prestasi kerja. Secara substantif, prestasi kerja pegawai tidak cukup dijelaskan melalui satu faktor, melainkan terbentuk melalui kombinasi dorongan untuk bekerja, nilai dan lingkungan organisasi yang mengarahkan perilaku, serta kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi mendorong pegawai untuk mengarahkan usaha, budaya organisasi memberikan arah bagi perilaku kerja, sedangkan kemampuan kerja menyediakan kapasitas yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_4 diterima.

Kemampuan model dalam menjelaskan prestasi kerja diperkuat oleh hasil pengujian koefisien determinasi. Nilai R sebesar 0,883 menunjukkan hubungan yang kuat antara seluruh variabel independen dan Prestasi Kerja. Nilai R^2 sebesar 0,779 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 77,9% variasi Prestasi Kerja sebelum mempertimbangkan penyesuaian jumlah prediktor, sedangkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,769 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, 76,9% variasi Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja. Sementara itu, sebesar 23,1% variasi Prestasi Kerja berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang relatif kuat terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Pembahasan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong pegawai untuk mengarahkan usaha, mempertahankan semangat, serta menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kesungguhan, ketekunan, dan kemauan untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi berperan penting dalam mengarahkan perilaku pegawai menuju pencapaian prestasi kerja yang lebih optimal.

Secara substantif, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dapat dipahami melalui dorongan pegawai untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam konteks penelitian ini, motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup, jaminan masa depan, keamanan dan fasilitas kerja, penghargaan atas prestasi, serta pengakuan atas hasil kerja. Ketika kebutuhan tersebut mendapat perhatian dari organisasi, pegawai memiliki alasan yang lebih kuat untuk meningkatkan keterlibatan dan kesungguhan dalam bekerja. Penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian kerja dapat membentuk perasaan bahwa kontribusi pegawai dihargai oleh organisasi, sedangkan keamanan dan kepastian dalam bekerja dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendukung pegawai untuk berkonsentrasi pada penyelesaian tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Robbins (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kesediaan individu untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi dengan tetap memperhatikan pemenuhan kebutuhan individu. Pandangan tersebut diperkuat oleh Gibson (2014) yang menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor penting dalam pembentukan prestasi kerja, karena kemampuan yang dimiliki seseorang memerlukan dorongan agar dapat diwujudkan dalam perilaku dan hasil kerja. Temuan penelitian ini relevan dengan teori kebutuhan Maslow (1943) yang menjelaskan bahwa perilaku individu digerakkan oleh kebutuhan yang ingin dipenuhi, mulai dari kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam lingkungan organisasi, pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi stimulus yang memperkuat kemauan pegawai untuk bekerja, mengembangkan potensi, dan mencapai prestasi yang lebih baik.

Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat temuan Ma'rifah (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Rokhimah (2015) yang menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor yang mendukung peningkatan prestasi kerja. Konsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan elemen penting dalam menjelaskan perilaku dan pencapaian kerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memperoleh dorongan melalui pemenuhan kebutuhan, penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki kemauan yang lebih kuat untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini memperluas dukungan empiris tersebut dalam konteks organisasi pemerintahan daerah, khususnya di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi kerja perlu didukung melalui pengelolaan motivasi pegawai secara berkelanjutan. Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memperkuat motivasi pegawai dalam bekerja, terutama melalui penciptaan rasa aman, penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, pemberian penghargaan secara proporsional, serta pengakuan terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai. Pimpinan perlu membangun pola pembinaan yang mampu memberikan dorongan, arahan, dan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat membentuk motivasi kerja yang lebih kuat sehingga pegawai terdorong untuk mempertahankan semangat, meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, dan memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang dan diterapkan dalam lingkungan kerja, semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai oleh pegawai. Budaya organisasi memberikan kerangka nilai yang membantu pegawai memahami bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan, bagaimana berinteraksi dengan sesama anggota organisasi, serta bagaimana menyesuaikan perilaku dengan tujuan institusi. Ketika nilai dan kebiasaan kerja dipahami bersama dan diterapkan secara konsisten, pegawai memperoleh arah perilaku yang lebih jelas sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih terarah, lebih bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Secara substantif, pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan melalui proses internalisasi nilai dan norma yang berkembang dalam organisasi. Budaya yang kondusif mampu membangun kesamaan persepsi mengenai standar perilaku, tanggung jawab, penggunaan waktu, pola hubungan kerja, serta cara menghadapi berbagai kondisi di lingkungan organisasi. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya, aspek tersebut menjadi penting karena pelaksanaan tugas membutuhkan koordinasi, komunikasi, kemampuan beradaptasi, serta hubungan kerja yang mendukung pelaksanaan fungsi organisasi. Budaya yang diterima bersama dapat mengurangi perbedaan orientasi antarpegawai dan membentuk pola kerja yang lebih selaras, sehingga energi organisasi dapat diarahkan pada pencapaian tujuan dan peningkatan prestasi kerja.

Temuan penelitian ini memperoleh dukungan dari konsep budaya organisasi yang dikemukakan Mas'ud (2014), yang memandang budaya organisasi sebagai sistem makna, nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak. Pandangan tersebut sejalan dengan Robbins (2014) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi membentuk sistem makna bersama yang membedakan karakter suatu organisasi sekaligus mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi menjadi identitas institusi serta berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial yang membentuk cara pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya yang terinternalisasi dengan baik akan mendorong pegawai untuk menyesuaikan perilakunya dengan nilai organisasi, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih konsisten dan mendukung pencapaian prestasi kerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung temuan Ma'rifah (2012) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja serta sejalan dengan Koesmono (2009) yang menemukan adanya keterkaitan antara budaya organisasi dan pencapaian hasil kerja. Kesamaan temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa lingkungan nilai yang berkembang dalam organisasi merupakan salah satu determinan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rokhimah (2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas budaya organisasi dalam membentuk prestasi kerja dapat bergantung pada karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, tingkat internalisasi nilai, serta kemampuan organisasi dalam menerjemahkan nilai-nilai tersebut ke dalam praktik kerja sehari-hari. Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi terbukti relevan untuk menjelaskan perubahan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai perlu disertai dengan penguatan budaya organisasi secara konsisten, bukan semata-mata berorientasi pada peningkatan kemampuan individu. Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya perlu mendorong internalisasi nilai kerja yang mendukung tanggung jawab, kedisiplinan, kebersamaan, keterbukaan dalam komunikasi, kemampuan beradaptasi, serta orientasi pada penyelesaian tugas. Pimpinan memiliki peran strategis dalam memberikan keteladanan dan memastikan nilai organisasi diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari, sedangkan pegawai perlu membangun pola hubungan yang saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Penguatan budaya organisasi melalui praktik kerja yang konsisten diharapkan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif dan pada akhirnya dapat mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan yang dimiliki pegawai, semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Kemampuan kerja mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, serta kemampuan fisik dan intelektual yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah memahami tugas, menentukan cara kerja yang tepat, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kemampuan kerja merupakan salah satu unsur penting yang mendukung pencapaian prestasi kerja di organisasi.

Secara substantif, kemampuan kerja menjadi modal bagi pegawai untuk menerjemahkan tugas dan tanggung jawab menjadi hasil kerja yang konkret. Pengetahuan membantu pegawai memahami prosedur dan substansi pekerjaan, sedangkan keterampilan memungkinkan pekerjaan dilaksanakan dengan tepat dan efektif. Kemampuan intelektual diperlukan untuk memahami informasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya, kemampuan tersebut diperlukan karena pegawai berhadapan dengan berbagai pekerjaan administratif dan pelayanan kelembagaan yang menuntut ketepatan, koordinasi, serta penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan dapat membantu pegawai menghasilkan kinerja yang lebih terarah serta mendukung pencapaian prestasi kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Chaplin (2014) yang menjelaskan kemampuan sebagai kapasitas atau kesanggupan individu untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Robbins (2013) memandang kemampuan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mencakup kemampuan intelektual dan fisik. Pandangan tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (2014) yang menempatkan kemampuan sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja individu. Berdasarkan perspektif tersebut, prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh kemauan untuk bekerja, tetapi juga membutuhkan kapasitas yang memadai agar dorongan kerja dapat terwujud dalam bentuk hasil. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi tetap membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung temuan Ardhani (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kemampuan individu merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan membantu individu melaksanakan tugas secara lebih efektif, mengurangi kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Dalam penelitian ini, pengaruh positif Kemampuan Kerja menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas pegawai tetap menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Temuan tersebut sekaligus menegaskan bahwa kemampuan kerja perlu ditempatkan bersama faktor organisasional dan motivasional dalam menjelaskan prestasi pegawai.

Implikasi penelitian ini menegaskan perlunya pengembangan kemampuan pegawai yang terencana dan berkelanjutan. Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya perlu memperkuat pengetahuan dan keterampilan pegawai melalui pembinaan, pendidikan, pelatihan, pendampingan, serta pemberian pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Penempatan pegawai perlu mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi individu dan karakteristik pekerjaan agar kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal. Pimpinan perlu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai berdasarkan tuntutan pekerjaan sehingga peningkatan kapasitas tidak sekadar bersifat administratif, tetapi benar-benar mendukung penyelesaian tugas. Penguatan kemampuan kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan ketepatan dan kualitas pelaksanaan pekerjaan serta mendorong pencapaian Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya. Temuan ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai terbentuk melalui keterkaitan antara faktor individual dan faktor organisasional. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengerahkan usaha dalam melaksanakan pekerjaan; budaya organisasi membentuk nilai dan pola perilaku yang menjadi pedoman dalam bekerja; sedangkan kemampuan kerja menentukan kapasitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ketiga faktor tersebut bekerja secara bersama-sama untuk menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian yang lebih baik.

Secara substantif, temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja tidak cukup dilakukan dengan memperkuat satu aspek secara terpisah. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memerlukan lingkungan organisasi yang mendukung agar dorongan tersebut dapat diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Pada saat yang sama, motivasi dan budaya kerja yang baik perlu ditunjang oleh kemampuan yang memadai agar pegawai mampu menerjemahkan kemauan dan nilai-nilai organisasi menjadi tindakan serta hasil kerja yang nyata. Dengan demikian, keterpaduan antara kemauan untuk bekerja, lingkungan nilai yang mengarahkan perilaku, dan kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan menjadi fondasi penting dalam membentuk prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Gibson (2014) yang menempatkan karakteristik individu dan faktor organisasi sebagai bagian yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku dan hasil kerja. Perspektif tersebut dapat dikaitkan dengan Vroom (1964) yang menekankan bahwa usaha individu berkaitan dengan harapan terhadap hasil yang akan diperoleh, serta dengan Robbins (2014) yang menjelaskan peran budaya organisasi dalam membentuk sistem makna bersama dan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Kemampuan individu, sebagaimana dikemukakan Robbins (2013), merupakan kapasitas yang memungkinkan seseorang melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Keterkaitan pandangan tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil interaksi antara dorongan individu, lingkungan organisasi, dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Ma'rifah (2012), Koesmono (2009), Rokhimah (2015), dan Ardhani (2017). Berbagai penelitian tersebut memberikan dukungan empiris mengenai keterkaitan antara motivasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap pencapaian hasil kerja. Meskipun setiap penelitian memiliki karakteristik objek dan kondisi organisasi yang berbeda, hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya memperkuat pemahaman bahwa prestasi kerja perlu dilihat melalui pendekatan yang lebih komprehensif. Artinya, pencapaian kerja pegawai bukan semata-mata merupakan konsekuensi dari kemampuan individual, tetapi juga berkaitan dengan dorongan untuk bekerja dan lingkungan organisasi yang membentuk serta mengarahkan perilaku pegawai.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Pimpinan perlu memperkuat motivasi pegawai melalui penghargaan, pengakuan, rasa aman, dan kondisi kerja yang mendukung; membangun budaya organisasi melalui internalisasi nilai, kedisiplinan, kebersamaan, komunikasi, dan keteladanan; serta meningkatkan kemampuan kerja melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan penempatan pegawai sesuai kompetensi. Ketiga aspek tersebut perlu dikelola secara berkesinambungan agar saling memperkuat dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Pendekatan terintegrasi tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi pegawai sekaligus meningkatkan kualitas pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa prestasi kerja pegawai berkaitan dengan dorongan untuk bekerja, nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas. Budaya organisasi menunjukkan pengaruh relatif paling kuat dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga penguatan budaya kerja perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan prestasi pegawai. Organisasi disarankan memperkuat nilai kerja, kedisiplinan, kebersamaan, komunikasi, dan keteladanan pimpinan, disertai peningkatan motivasi melalui penghargaan dan pengakuan serta pengembangan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan penempatan pegawai sesuai kompetensi.

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya perlu dilakukan melalui pendekatan terintegrasi antara faktor individual dan faktor organisasional. Penguatan motivasi perlu diarahkan pada penciptaan kondisi kerja yang mampu mendorong semangat dan kesungguhan pegawai, sedangkan budaya organisasi perlu dibangun melalui internalisasi nilai-nilai serta pola hubungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Pada saat yang sama, peningkatan kemampuan perlu dilaksanakan secara berkelanjutan agar pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa kebijakan peningkatan prestasi kerja akan lebih efektif apabila pengembangan pegawai tidak dilakukan secara parsial, melainkan dengan mengintegrasikan motivasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamberamo Raya, menggunakan variabel penelitian yang terbatas pada Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja, serta pengumpulan data yang bertumpu pada persepsi responden melalui kuesioner. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat pemahaman mengenai keterkaitan antara faktor individual dan organisasional dengan prestasi kerja pegawai di organisasi pemerintahan daerah. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah dengan karakteristik yang berbeda serta mengembangkan model dengan memasukkan faktor lain, seperti kompetensi, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Penggunaan pendekatan mixed methods atau kualitatif dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang membentuk prestasi kerja pegawai di organisasi sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Mujisi, N. (2020). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi*, 3(3). <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>
- Ardiansyah, R. R. (2021). Pengaruh pemberian insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polri bidang Gakkum pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam Polri. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 7(4), 494–507. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i4.10567>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta.
- Chaplin. (2014). *Manajemen kinerja organisasi (Edisi revisi)*. Kophan Maja Sakti.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The effect of work discipline, organizational commitment, and work motivation on employee performance of the Directorate General of Construction Development, Ministry of Public Works and Housing, Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis multivariat dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2014). *Manajemen prestasi dalam sumber daya organisasi*. Gema Perodik.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Krystiadi, G. B. R. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. (2014). *Budaya organisasi dan perilaku manusia di dalam organisasi*. Cipta Permana.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Nadler. (2012). *Filsafat manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-2)*. Mustika Ratu.
- Noch, M. Y. (2015). *Metodologi penelitian untuk akuntansi dan manajemen*. Perdana Publishing.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Pengembangan sumber daya manusia (Edisi revisi)*. PT Rineka Cipta.
- Putri, K. A., dkk. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Polri di Kepolisian Resor Sawahlunto. *IKRAITH-Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi ke-3)*. PT RajaGrafindo Persada.

- Simamora, H. (2014). Manajemen sumber daya manusia. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian administrasi. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenadamedia Group.
- Thoha, M. (2005). Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya. PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2012). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian. Salemba Empat.