

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KAPABILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFEKTIVITAS FORUM PENINGKATAN KINERJA

Muh. Aslamsyah¹, Muh. Ashary Anshar²

^{1,2}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar
Email: muhammadaslamsyah@gmail.com

Abstract: *From the study results, it can be concluded that Organizational Culture has a positive and significant effect on the PT Pegadaian Area Makassar Employee Work Improvement Forum 2. Work Capability has a positive and significant effect on the Employee Work Improvement Forum PT Pegadaian Area Makassar 2. Organizational Culture has a positive and insignificant effect on Employee Performance PT Pegadaian Area Makassar 2. Work Capability has a positive and not significant effect on Employee Performance PT Pegadaian Area Makassar 2. Work Improvement Forum has a positive and significant effect on Employee Performance PT Pegadaian Area Makassar 2.*

Keywords: *Organizational Culture; Work Capability; Work Improvement Forum; Performance*

Abstrak: Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sample jenuh* 84 responden yaitu keseluruhan jumlah karyawan pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Area Makassar 2. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2, 2) Kapabilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2, 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2, 4) Kapabilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Forum Peningkatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kapabilitas Kerja; Forum Peningkatan Kerja; Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Bandar dan Manar (2012) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Sedangkan siagian (2009) mendefinisikan SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM

bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut, hasibuan (2017) memberi pendapat bahwa bakat, kompetensi, ide, energi dari karyawan, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif diidentifikasi sebagai SDM dari sebuah perusahaan.

Salah satu persoalan penting dalam organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, di mana pengelolaan tersebut tentunya menekankan pada tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai manakala unsur-unsur dalam organisasi tersebut mendukungnya, termasuk kinerja karyawan yang ada dalam organisasi. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama oleh organisasi, diperlukan kondisi kerja yang kondusif dan keharmonisan karyawan yang ada di organisasi antara lain, pimpinan dan bawahan masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Tenaga karyawan salah satu tenaga kerja yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi selain mesin atau alat-alat lainnya, karena karyawan yang langsung bersentuhan dengan pekerjaan masing-masing, untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dengan memperbaiki keburukan atau kebiasaan-kebiasaan yang kurang mendukung pencapaian kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai, karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian dan itu sangat penting. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya.

Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan. Namun demikian, sering terjadi penilaian dilakukan tidak tepat.

Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidak jelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman karyawan mengenai kinerja yang diharapkan, ketidak akuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidak pedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja, sehingga

hal-hal tersebut telah membudaya dalam organisasi, di mana menurut McShane dan Von Glinow dalam Agus Tulus (2012) budaya organisasi adalah “*organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities*”. Hal tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun.

Penelitian Arianty, N. (2015) dan Sagita, Ayu, dkk (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Ernawati (2018) dalam pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) menunjukkan variabel budaya organisasi dan kompetensi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) pada kantor pusat. Penelitian Citra Dwi Jatiningrum, dkk (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang) hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa variabel Pemahaman Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja menunjukkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Fenomena di lapangan yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal, namun pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai seorang karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal, di mana kecenderungan karyawan bekerja kurang maksimal sehingga kualitas hasil kerjanya menurun. Selain itu perilaku karyawan secara individu kurang peduli terhadap hasil kerjanya sehingga menyebabkan kegiatan dalam pekerjaannya di kantor menjadi tidak optimal, dan ini sudah menjadi sifat karyawan yang tentunya harus dihindari. Keberadaan hal-hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi yang dalam hal ini kantor PT. Pegadaian Area Makassar 2. Dalam organisasi, setiap karyawannya mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi yang ada di PT. Pegadaian Area Makassar 2. Dengan adanya kesatuan

budaya tersebut, maka anggota akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi yang terbentuk.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota sebagai penunjuk identitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membuat organisasi menjadi besar. Wirawan (2007) dalam arianty (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Salah satu contoh permasalahan budaya yang dapat dilihat adalah ketika pegadaian memonopoli pasar yang dilakukan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan. Sehingga cenderung untuk sama rata dan sama rasa sehingga perbedaan antara yang berprestasi tertinggi dengan yang rendah relative kecil. Selain itu karyawan terbiasa menunggu nasabah datang dan melakukan *direct sales*, tanpa adanya negosiasi. Tapi tuntutan perubahan mengharuskan budaya menunggu menjadi budaya menjual atau mendatangkan nasabah.

Terkait hal tersebut PT. Pegadaian memperkuat peran tim internalisasi budaya untuk menanamkan nilai-nilai budaya melalui berbagai sosialisasi dan aktifitas perubahan. Tim internalisasi budaya ini termasuk dalam struktur organisasi budaya yang terdiri dari *change champion* (pimpinan wilayah sebagai champion perubahan), *change coordinator* (coordinator dari aktifitas perubahan di setiap wilayah), *change leader* (yang memimpin aktifitas perubahan), dan *change agent* yang akan gencar mempromosikan perubahan budaya Pegadaian.

Perubahan budaya diyakini akan mendukung cita-cita perusahaan menjadi organisasi yang *agile* pada 2022. Untuk menyelaraskan tujuan ini, pengelolaan SDM Pegadaian haruslah bertransformasi menuju pengelolaan human capital 4.0. Transformasi ini setidaknya membutuhkan dua elemen penting kapabilitas dan budaya. Melalui peningkatan kapabilitas dan penerapan budaya yang sesuai akan mendorong penggunaan teknologi secara optimal di lingkungan PT. Pegadaian (Perseo). Teknologi yang terintegrasi harus didukung oleh budaya. Jika tidak ada budaya akan sulit dan tidak akan berfungsi karena integrasi teknologi berarti saling tergantung antara satu dengan yang lainnya. Dalam rangka mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Dalam rangka mendukung terwujudnya visi dan misi Perusahaan yang telah digariskan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) tahun 2018-2022, maka diperlukan suatu upaya untuk mengimplementasikan esensi dan hakikat dari nilai-nilai budaya perusahaan. Proses penguatan dan internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan dibuat dalam sebuah wadah forum peningkatan kinerja (FPK) agar unit kerja dan karyawan dapat menciptakan strategi dan tindakan nyata guna meningkatkan kinerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Salah satu area yang melaksanakan forum peningkatan kinerja (FPK) adalah PT. Pegadaian Area. Forum peningkatan kinerja (FPK) diselenggarakan untuk membangun suasana unit yang meningkatkan *happy working space* (harmonisasi hubungan antar-individu disetiap unit kerja). Melalui *happy working space* dapat mengakselerasi pencapaian target yang telah disepakati. Pelaksanaan forum peningkatan kinerja (FPK) secara keseluruhan diharapkan dapat meningkatkan keterikatan karyawan/ti (*employee engagement*) yang di wujudkan melalui cara menerapkan nilai budaya, membantu pengembangan diri tiap individu di tiap unit kerja serta membangun pengembangan diri tiap individu di tiap unit kerja, dimana setiap individu mau menyampaikan pendapatnya. Selain itu dengan pelaksanaan FPK diharapkan dapat mencari solusi terbaik untuk setiap permasalahan yang ada di tiap unit kerja dan memberikan *recognition* kepada tiap individu dalam unit kerja.

Selain budaya organisasi hal yang mempengaruhi kinerja adalah kapabilitas kerja karyawan. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan kapabilitas sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Manajemen harus mengetahui bagaimana orang berbeda dalam hal kapabilitas dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kemungkinan bahwa seorang pekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Krietner (2005) dalam Respatiningsih & Sudirjo (2016) menjelaskan bahwa kapabilitas memberikan andil yang cukup besar bersama-sama dengan usaha dan keterampilan untuk kinerja seseorang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Hasibuan (2012), dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. Pada sebuah organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintah, manajemen sumber daya manusia terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan Karyawan Negeri Sipil (PNS) dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan karyawan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi kolusi dan nepotisme.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Lebih lanjut Robins (2006), mengatakan perubahan budaya dapat dilakukan dengan :

1. Menjadikan perilaku manajemen sebagai model,
2. Menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan serta keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan,
3. Menyeleksi, mempromosikan dan mendukung karyawan,
4. Menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru,
5. Mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru,
6. Menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis,
7. Mengacak sub budaya melalui rotasi jabatan, dan meningkatkan kerja sama kelompok.

2.3 Kapabilitas Kerja

Kapabilitas menurut (Sedarmayanti, 2009) menjelaskan bahwa : “Kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas

tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu, belum tentu seorang yang memiliki bakat. Sedangkan Kapabilitas menurut (Robbins, 2006) Menjelaskan bahwa: “Tingkat kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal. (Moenir, 2008:117), yaitu :

- 1) Technical Skill (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Menurut pengertian diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seseorang karyawan di dalam organisasi harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya, bahwa Badan Pendapatan Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) dituntut melakukan pendidikanberkelanjutan. Tujuan dari pendidikan berkelanjutan adalah mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan.
- 2) Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik.
- 3) Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Kemampuan yang ketiga adalah kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaimana seorang karyawan apabila sebagai decision maker dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini, maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

2.4 Forum Peningkatan Kinerja (FPK)

Sesuai dengan peraturan direksi Pegadaian nomor 04 Tahun 2020 tentang pedoman pelaksanaan kegiatan forum peningkatan kinerja (FPK), Forum peningkatan kinerja (FPK) adalah wadah bagi karyawan dan unit kerja PT. Pegadaian (Persero) dalam menciptakan strategi dan tindakan nyata, guna meningkatkan kinerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Tujuan dari pelaksanaan forum peningkatan kinerja (FPK) di PT. Pegadaian (Persero) adalah sebagai wadah peningkatan kinerja dan internalisasi budaya perusahaan atau proses pemahaman terhadap nilai-nilai budaya untuk menjadi pegangan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan bersama. Adapun nilai-nilai budaya yang dijadikan dasar pendorong peningkatan kinerja adalah AKHLAK (amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif).

Indikator yang digunakan pada forum peningkatan kinerja (FPK) adalah indikator efektivitas kerja. Menurut Siagian (2007) indikator-indikator efektivitas kerja yaitu :

- a. Kejelasan tujuan FPK
- b. Perencanaan yang matang
- c. Penyusunan program
- d. Tersedianya sarana kerja
- e. Pelaksanaan sesuai sasaran
- f. Sistem pengawasan

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek

kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (dalam Simamora, 2004) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, soft competence karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika organisasi mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawannya dapat bekerja secara optimal (La Edy & Risambessy, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner pada Kantor PT. Pegadaian (Persero) Area Makassar 2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Kantor PT. Pegadaian (Persero) Area Makassar 2. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 135 responden, dengan menggunakan metode pengambilan sampel teknik sampling jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai AVE	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.707	Valid
2	Kapabilitas Kerja	0.735	Valid
3	Forum Peningkatan Kerja	0.692	Valid
4	Kinerja	0.877	Valid

Sumber: data diolah, 2023

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.915	Reliabel
2	Kapabilitas Kerja	0.819	Reliabel
3	Forum Peningkatan Kerja	0.911	Reliabel
4	Kinerja	0.965	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

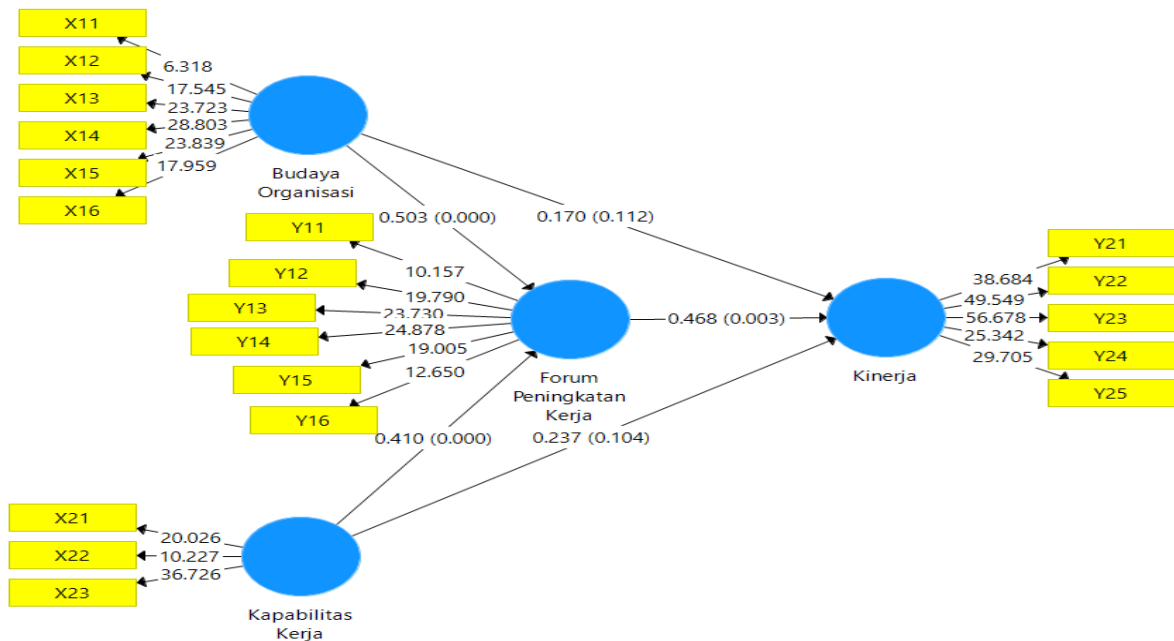
4.1.3 Uji R Square

Tabel 3. Hasil Uji R Square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Forum Peningkatan Kerja	0.726	0,719
2	Kinerja	0.666	0.653

Sumber: data diolah, 2023

4.1.4 Hasil Uji t



Gambar 1. Hasil Uji Regresi

Hasil pada gambar 5.2 di atas mencerminkan *Path Coefficients* yang merupakan hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja dengan p Value 0.000 ($p < 0,05$)
- Variabel Kapabilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja dengan p Value 0.000 ($p < 0,05$)
- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja dengan p Value 0.112 ($p > 0,05$)
- Variabel Kapabilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja dengan p Value 0.104 ($p < 0,05$)
- Variabel Forum Peningkatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja dengan p Value 0.003 ($p < 0,05$)

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Forum Peningkatan Kerja pada PT Pegadaian Area Makassar 2

Koefisien regresi X_1 variabel Budaya Organisasi dimana memperoleh nilai positif 0.503 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variable Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Forum Peningkatan Kerja* pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Hal ini berarti faktor Budaya Organisasi sangat berarti dalam meningkatkan Peningkatan Kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap Forum Peningkatan Kerja ini mempunyai hubungan yang begitu kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai terhadap Forum Peningkatan Kerja karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Hasil yang serupa ditemukan Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2023) Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh kompetensi karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Pengaruh Kapabilitas Kerja terhadap Forum Peningkatan Kerja pada PT Pegadaian Area Makassar 2

Koefisien regresi X_2 variabel Kapabilitas Kerja dimana memperoleh nilai positif 0.410 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variable Kapabilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Forum Peningkatan Kerja* pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Hal ini berarti faktor Kapabilitas Kerja sangat berarti dalam meningkatkan Peningkatan Kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima. Hubungan faktor Kapabilitas Kerja terhadap Forum Peningkatan Kerja ini mempunyai hubungan yang begitu kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Kapabilitas Kerja yang memberikan persepsi dan nilai terhadap Forum Peningkatan Kerja karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Hasil yang serupa ditemukan Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2023) Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh kompetensi karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT Pegadaian Area Makassar 2

Koefisien regresi X_1 variabel Budaya Organisasi dimana memperoleh nilai

positif 0.170 dengan nilai signifikan $0,112 > 0,05$ yang menyatakan bahwa variable Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Hal ini berarti faktor Budaya Organisasi kurang berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) ditolak.

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja ini mempunyai hubungan yang begitu lemah dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai terhadap kinerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Hasil yang berbeda ditemukan Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2020). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.392 bersifat positif. Hal ini juga dibuktikan pada uji koefisien determinasi yang memperoleh nilai sebesar 0.659, artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65.9% terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja pada PT Pegadaian Area Makassar 2

Koefisien regresi X_2 variabel Kapabilitas Kerja dimana memperoleh nilai positif 0.237 dengan nilai signifikan $0,104 > 0,05$ yang menyatakan bahwa variable Kapabilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Hal ini berarti faktor Kapabilitas Kerja kurang berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) ditolak.

Hubungan faktor Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja ini mempunyai hubungan yang begitu lemah dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Kapabilitas Kerja yang memberikan persepsi dan nilai rendah terhadap kinerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Hasil yang serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Subagio (2019). Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang tidak mempengaruhi kinerja

karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang adalah variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang harus lebih meningkatkan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi di perusahaan tersebut guna mencapai produktivitas yang lebih baik lagi.

Pengaruh Forum Peningkatan Kerja terhadap Kinerja pada PT Pegadaian Area Makassar 2

Koefisien regresi Y_1 variabel Forum Peningkatan Kerja dimana memperoleh nilai positif 0.468 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variable Forum Peningkatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Hal ini berarti faktor Forum Peningkatan Kerja berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Hubungan faktor Forum Peningkatan Kerja terhadap Kinerja ini mempunyai hubungan yang begitu kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Kapabilitas Kerja yang memberikan persepsi dan nilai tinggi terhadap kinerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Hasil yang serupa ditemukan Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2023) Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah (Kanwil) VI Makassar. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh kompetensi karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil VI Makassar yang dimediasi oleh

komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan jika di mediasi oleh Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja pada PT Pegadaian Area Makassar 2

Koefisien regresi X_1 variabel Budaya Organisasi dimana memperoleh nilai positif 0.236 melalui Forum peningkatan Kinerja dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variable Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 melalui forum penungkatan kinerja. Hal ini berarti faktor Budaya Organisasi berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja apabila melalui Forum Peningkatan Kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Hubungan faktor Forum Budaya Organisasi terhadap Kinerja ini mempunyai hubungan yang begitu kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai tinggi terhadap kinerja melalui forum peningkatan kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Pengaruh Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan jika di mediasi oleh Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja pada PT Pegadaian Area Makassar 2

Koefisien regresi X_2 variabel Kapabilitas Kerja dimana memperoleh nilai positif 0.192 melalui Forum peningkatan Kinerja dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variable Kapabilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 melalui forum penungkatan kinerja. Hal ini berarti faktor Kapabilitas Kerja berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja apabila melalui Forum Peningkatan Kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Hubungan faktor Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja ini mempunyai hubungan yang begitu kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Kapabilitas Kerja yang memberikan persepsi dan nilai tinggi terhadap kinerja melalui forum peningkatan kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Budaya Organisasi, Kapabilitas Kerja dan terhadap Kinerja melalui Forum Peningkatan Kerja. Berdasarkan hasil

penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.
2. Kapabilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Forum Peningkatan Kerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.
4. Kapabilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.
5. Forum Peningkatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Makassar 2.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut.

1. PT Pegadaian Area Makassar 2 tetap mempertahankan dan meningkatkan penerapan Budaya Organisasi dan Kapabilitas Kerja serta Forum Peningkatan Kerja karena dengan menerapkan sistem tersebut bisa memperbaiki Kinerja Karyawan PT Pegadaian.
2. Lebih meningkatkan suasana dalam budaya organisasi yang lebih profesional serta memberikan pelatihan ataupun menugaskan kepada karyawan untuk bersekolah (lanjut studi) untuk meningkatkan kapabilitas karyawan PT Pegadaian khususnya pada Area Makassar 2.
3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel-variabel atau faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan pada Pondok Wisata (Villa) di Kota Denpasar-Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 6(11), 6090-6119.
- Agus Dharma. (1995). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Erlangga.
- Agus Tulus, Moh. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Ardansyah., dan Wasilawati., (2014), Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2).
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Bandar A, Manar AQ. (2012). The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2): 50-57.
- Daga, R. (2019). Pengaruh kualitas layanan dan kualitas produk tabunganku terhadap kepuasan nasabah pada pt. Bank sulselbar kantor cabang belopa. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 16(1).
- Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 335-345.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Edy, L., & Risambessy, A. (2018). Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Ambon. *Jurnal Soso-Q*, 6(1), 18-26.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- J. Winardi, 2009, Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Jamaluddin, et al. 2017 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 2017, 4.1: 25-34.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Marwansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. VOL 7. No 2
- Moeheriono, E (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung
- Moenir, H.A.S. 2008. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta.

- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Noviawati, Z., & Yuliati, N. (2016). Efektivitas Forum Peningkatan Kerja dan Focus Group Discussion.
- Pandji Anoraga, 2009, Manajemen Bisnis, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ridwan. 2012, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- espatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). Serat Acitya, 4(3), 56.
- Sagita, Ayu;Dkk.2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, , 57.1: 73-82.
- Suprida, F., Hatta, M., & Daga, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 34-43.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga, CV. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar Sofyan. 2012. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta:Bumi
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. (2016). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Penerbit ALFABETA
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung