

SKRIPSI

**PENGARUH NILAI BUDAYA *RESOPA TEMMANGINGNGI
NAMALOMO NALETEI PAMMASE DEWATA* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA
RUANG LINGKUP PEMERINTAHAN DAERAH
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

SASKIAH KHAERUNNISA ZALI



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH NILAI BUDAYA *RESOPA TEMMANGINGNGI NAMALOMO NALETEI PAMMASE DEWATA* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA RUANG LINGKUP PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh
SASKIAH KHAERUNNISA ZALI
A021171001



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH NILAI BUDAYA *RESOPA TEMMANGINGNGI* *NAMALOMO NALETEI PAMMASE DEWATA* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA RUANG LINGKUP PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

disusun dan diajukan oleh

SASKIAH KHAERUNNISA ZALI

A021171001

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

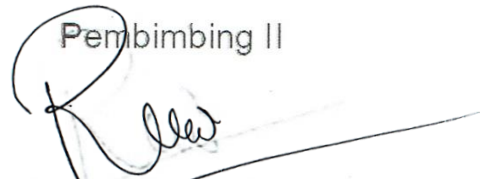
Makassar, 1 Februari 2022

Pembimbing I



Prof. H. Dr. Djabir Hamzah, MA
NIP.194701151975031001

Pembimbing II



Dra. Hj. Andi Reni, M.si., Ph.D. CSEM
NIP.196412311990112001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP.19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH NILAI BUDAYA *RESOPA TEMMANGINGNGI* *NAMALOMO NALETEI PAMMASE DEWATA* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA RUANG LINGKUP PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

disusun dan diajukan oleh

SASKIAH KHAERUNNISA ZALI
A021171001

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 1 Maret 2022
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. H. Dr. Djabir Hamzah, MA	Ketua	1. 
2.	Dra. Hj. Andi Reni, M.si.,Ph.D.CSEM	Sekretaris	2. 
3.	Dr. H. Jusni, SE.,M.Si	Anggota	3. 
4.	Isnawati Osman, SE.,M.Bus	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Saskiah Khaerunnisa Zali

NIM : A021171001

departemen/program studi : Manajemen Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH NILAI BUDAYA RESOPA TEMMANGINGNGI NAMALOMO
NALETEI PAMMASE DEWATA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI PADA RUANG LINGKUP PEMERINTAHAN DAERAH
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 17 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



Saskiah Khaerunnisa Zali

PRAKATA

Alhamdulillah *robbil 'aalamiin*, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala nikmat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul: **Pengaruh Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Ruang Lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin. Sebagai manusia, tentu dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari materi maupun dalam penulisannya, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Penulis menyadari bahwa tanpa berkat, rahmat dan karunia Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak mustahil penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, maka pada kesempatan ini dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini, utamanya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf dan jajarannya;
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M. Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
3. Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Hj. Andi Reni, M.Si, Ph.D, CSEM selaku Pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, bimbingan, arahan, dan saran kepada Penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
4. Bapak Dr. H. Jusni, SE.,M.Si dan Ibu Isnawati Osman, SE., M.Bus

selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran kepada Penulis demi terselesaikannya skripsi ini;

5. Ibu Prof. Dr. Dian A. S. Parawansya, M.Si., Ph.D., CWM. selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis;
6. Bapak dan Ibu dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik;
7. Ibuku tercinta Hj. Halimah (Almh), semoga kita bersua kembali di surga nanti. Penulis sudah mewujudkan salah satu keinginan Ibu, maaf yang satunya masih dalam proses;
8. Bapakku terkasih H. Zainuddin, terima kasih atas segala kasih sayang, motivasi dan doa yang tulus darimu. Terima kasih untuk selalu percaya dan mendukung anakmu;
9. Kakakku Nisrina Zali, Sulaiman Zali, Sutriana Zali, Novianti Zali. yang penuh kasih sayangnya memberi dukungan dan motivasi serta adikku tersayang Nurul Jihan Hanifa Zali yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis;
10. Kakak Ipar tercantikku A. Rahmadhani Tepuanri, terima kasih telah menjadi Ibu kedua penulis, terima kasih atas segala bimbingan, perhatian, dan kasih sayang kepada penulis;
11. Keponakan-keponakanku, terima kasih telah menjadi penyemangat penulis dan Afifa Mutiara Salsabila terima kasih telah banyak membantu penulis;
12. Tante, Om dan sepupu-sepupu yang telah memberikan banyak dukungan dan semangat kepada penulis;
13. Kakanda Muh. Auzan Haq atas motivasi tidak langsung yang diberikan kepada penulis;

14. Sahabat seperjuangan Penulis dimasa perkuliahan Wahyuni Anita Sulpa, Roni, Reza, dan Melisa Yulianti, St. Nurhakiki dan Zahratul Mawaddah, terima kasih atas kesetiakawanan, dukungan, dan motivasinya selama ini;
15. Sahabatku Sukma Dwi Fajrian serta teman-teman Iperma , terima kasih atas segala dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis dan terima kasih sudah mengajarkan arti keluarga meskipun tidak sedarah;
16. Si cantik Fitrah Aisyah terima kasih menjadi orang yang tak hentinya memberikan dukungan kepada penulis;
17. Sahabat sejak SMP, Husni, Andika Anggraeni Aulia, Anggi Anugrah, Nurul Fajril Inayah, Nurul Khafidah Amir, Titania Tamara, Sri Wahyuni, A. Rezki, Efendi Darming, Triady Zaqty, Akbar Nurdin, A. Jaya, Sahrul, Rajatul Aswar, Aswar Usman, Andar, Darul, dan Ikrar terima kasih untuk kesetiakawanan dan dukungan selama ini
18. Kepada teman-teman EKS1S7EN, terima kasih sudah mau berjuang Bersama-sama dari MABA hingga sekarang dan memberi warna selama masa perkuliahan;
19. Kepada K Diah terima kasih atas bantuan selama penelitian penulis;
20. Kepada Super Junior, Treasure, Got7 dan Idol dari BIG 3 lainnya serta Aktor dan Aktris Korea terutama Hwang In yeop, terima kasih atas energi positif yang diberikan kepada penulis sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini;
21. Kepada 100 responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini;
22. Kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terima kasih telah banyak membantu.

Akhirnya atas segala bantuan dan jasa yang diberikan tidak ada sesuatu yang bisa penulis berikan kecuali berharap dan berdoa semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho dan balasan atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada penulis dan kiranya bukanlah suatu hal yang berlebihan apabila penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca maupun penulis. Namun demikian, disadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Makassar, 7 Februari 2022

Saskiah Khaerunnisa Zali

ABSTRAK

Pengaruh Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Ruang Lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Saskiah Khaerunnisa Zali

Djabir Hamzah

Andi Reni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Selanjutnya sampel diambil menggunakan metode *simple random sampling* dan teknik *slovin*. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Data diambil menggunakan kuisioner dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Analisis data yang digunakan adalah analisis *path analysis*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) Nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh terhadap motivasi, (2) Nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh terhadap kinerja, (3) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, (4) Motivasi memediasi nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* terhadap kinerja, (5) Motivasi memediasi secara parsial nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* terhadap kinerja

Kata kunci: Nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata*, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Resopa Temmangingngi Namalomo Naletai Pammase Dewata Cultural Values on Employee Performance through Motivation in the Scope of the Regional Government of Sidenreng Rappang Regency

Saskiah Khaerunnisa Zali

Djabir Hamzah

Andi Reni

This study aims to determine the effect of cultural values resopa temmangingngi namalomo naletai pammase dewata on employee performance through motivation in the scope of the Regional Government of Sidenreng Rappang Regency. The sample in this study amounted to 100 respondents. Furthermore, samples were taken using simple random sampling method and slovin technique. This study uses quantitative analysis. The data was taken using a questionnaire and data processing was carried out using the SPSS 26 program. The data analysis used was path analysis. The results of this study state that: (1) The cultural values of resopa temmangingngi namalomo naletai pammase dewata affect motivation, (2) The cultural values of resopa temmangingngi namalomo naletai pammase dewata affect performance, (3) Motivation has no effect on performance, (4) Motivation mediates cultural values of resopa temmangingngi namalomo naletai pammase dewata on performance, (5) Motivation partially mediates cultural values of resopa temmangingngi namalomo naletai pammase dewata on performance

Keywords: Resopa temmangingngi namalomo naletai pammase dewata cultural values, motivation, performance

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.4 KEGUNAAN PENELITIAN.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 MOTIVASI.....	8
2.1.1 Definisi Motivasi.....	8
2.1.2 Tujuan Motivasi.....	8
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	9
2.1.4 Teori Motivasi.....	10
2.1.5 Proses Motivasi Kerja.....	16
2.1.6 Indikator Motivasi.....	18
2.2 NILAI BUDAYA <i>RESOPA TEMMANGINGNGI NAMALOMO NALETEI PAMMASE DEWATA</i>	18
2.2.1 Definisi Nilai Budaya.....	18
2.2.2 Fungsi Nilai Budaya.....	19
2.2.3 <i>Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i>	21
2.2.4 Nilai Budaya <i>Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i>	23
2.3 KINERJA.....	26
2.3.1 Definisi Kinerja.....	26
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	27
2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	27
2.3.5 Indikator Kinerja.....	28
2.4 PENELITIAN TERDAHULU.....	29
2.5 KERANGKA PEMIKIRAN.....	33
2.5.1 Keterkaitan Nilai <i>Budaya Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i> dengan Kinerja.....	33
2.5.2 Keterkaitan Nilai Budaya <i>Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i> dengan motivasi.....	34

2.5.3	Keterkaitan Motivasi dengan Kinerja.....	34
2.5.4	Keterkaitan Nilai Budaya <i>Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i> dengan Kinerja melalui Motivasi	34
2.6	HIPOTESIS	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		37
3.1	RANCANGAN PENELITIAN	37
3.2	TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	37
3.3	POPULASI DAN SAMPEL	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	JENIS DAN SUMBER DATA	39
3.4.1	Jenis Data	39
3.4.2	Sumber Data	40
3.5	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	40
3.6	VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL	40
3.6.1	Variabel Penelitian.....	40
3.6.2	Definisi Operasional	41
3.7	INSTRUMEN PENELITIAN.....	43
3.7.1	Analisis Deskriptif	43
3.7.2	Uji Validitas.....	44
3.7.3	Uji Reliabilitas.....	45
3.7.4	Uji Normalitas	45
3.8	KOEFISIEN DETERMINASI (R^2).....	46
3.9	PENGUJIAN HIPOTESIS.....	46
3.9.1	Uji Parsial (Uji T).....	47
3.9.2	Path Analysis.....	48
3.9.3	Uji Mediasi atau Uji Sobel.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
4.1	GAMBARAN UMUM PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG.....	53
4.2	ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF DAN KARAKTERISTIK RESPONDEN	56
4.2.1	Statistik Deskriptif	56
4.2.2	Karakteristik Responden.....	57
4.2.3	Penentuan Range.....	59
4.3	UJI INSTRUMEN PENELITIAN	63
4.3.1	Uji Validitas.....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas	64
4.3.3	Uji Normalitas	65
4.4	UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)	69
4.5	UJI HIPOTESIS.....	70
4.5.1	Uji Parsial (Uji T).....	70
4.5.2	Path Analysis.....	72
4.5.3	Uji Sobel	79
4.6	PEMBAHASAN.....	80
4.6.1	Pengaruh Nilai Budaya <i>Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i> dengan Kinerja	80
4.6.2	Pengaruh Nilai Budaya <i>Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i> dengan Motivasi	81
4.6.3	Pengaruh motivasi terhadap kinerja.....	82
4.6.4	Pengaruh Nilai Budaya <i>Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i> Terhadap Kinerja melalui Motivasi.	83

BAB V PENUTUP	85
5.1 KESIMPULAN	85
5.2 SARAN	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	42
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Nilai Budaya Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata (X).....	60
Tabel 4.6 Motivasi.....	62
Tabel 4.7 Kinerja.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	65
Tabel 4.10 Kolmogorov Smirnov Test (Data Asli).....	67
Tabel 4.11 Kolmogorov Smirnov Test (Data Asli).....	69
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial.....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Persamaan Pertama (Model Summary).....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Persamaan Pertama (Coefficients).....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Persamaan Kedua (Model Summary).....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Persamaan Kedua (Coefficients).....	77
Tabel 4.18 Hasil Uji Sobel.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	50
Gambar 3.2 Sub-Struktur Model Analisis Jalur 1.....	50
Gambar 3.3 Sub-Struktur Model Analisis Jalur 2.....	51
Gambar 4.1 Grafik Histogram (Data asli).....	66
Gambar 4.2 <i>Normal Probability Plots</i> (Data asli).....	67
Gambar 4.3 Grafik Histogram (Data asli).....	68
Gambar 4.4 <i>Normal Probability Plots</i> (Data asli).....	69
Gambar 4.5 Sub-Struktur I: Jalur X ke Z.....	75
Gambar 4.2 Sub-Struktur II: Jalur X ke Y melalui Z.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia berperan dominan pada pelaksanaan kegiatan di organisasi. Kesuksesan dalam pelaksanaan kegiatan juga sangat ditentukan oleh perilaku setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bagus tidaknya pelaksanaan tersebut tergantung bagaimana sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi positif bagi kinerja sehingga akan meningkatkan pertumbuhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017, p. 67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kasmir (2019, p. 182) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sedarmayanti pada Pusparani (2021, p. 535), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, stres kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak tercapai bila pegawai bekerja tidak memiliki kinerja yang baik.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan keadaan lingkungannya. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka.

Motif-motif kadang dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seorang individu. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Winardi (2016, p. 6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Menurut Hasibuan (2017, p. 141), motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja (Nurdin, 2018, p. 74).

Memiliki motivasi yang kuat menjadi salah satu faktor pendukung dalam menjalankan aktivitas manajemen. Motivasi menjadi fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Sejumlah pegawai di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing-masing. Suasana psikologis/batin seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya pegawai tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi akan semangat melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal (Rahsel, 2016, p. 212). Motivasi juga menjadi fungsi dari nilai sebuah budaya. Budaya dalam

pemahaman kita adalah tentang adanya kandungan utama yang berkaitan dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku. Di Indonesia, terdapat berbagai macam kebudayaan. Karena itu, Indonesia dikatakan sebagai bangsa yang majemuk karena terdiri atas berbagai suku bangsa, adat istiadat, serta agama yang berbeda-beda. Setiap suku bangsa di Indonesia juga mempunyai kebiasaan hidup yang berbeda-beda dan menjadi budaya serta ciri khas suku bangsa tertentu (Muhaimin, 2018, p. 3).

Keragaman suku bangsa dan budaya terbentuk dari berbagai kelompok masyarakat yang tersebar di Indonesia. Setiap etnik yang ada, mempunyai kebudayaan yang menjadi warisan dari sukunya. Seperti di pulau Sulawesi memiliki banyak kebudayaan-kebudayaan yang diciptakan oleh berbagai suku di setiap daerahnya masing-masing dan salah satunya adalah budaya bugis yang ada di Sulawesi Selatan. Budaya bugis mengandung tujuan dan motivasi hidup, nilai-nilai serta prinsip yang harus dipegang teguh oleh setiap orang yang hidup dalam budaya tersebut.

“Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata” yang artinya kerja keras yang pantang menyerah menjadi titian datangnya berkat dari Tuhan Yang Maha Kuasa (Lampe et al., 2017, p. 7) merupakan nilai budaya yang diwariskan oleh Nene’ Mallomo sebagai pedoman, prinsip, serta motivasi masyarakat bugis Sidrap dalam bekerja. Kalimat ini memiliki penekanan yang sama dengan 2 prinsip budaya yang ada di Jepang yaitu prinsip *bushido* tentang semangat kerja dan prinsip *samurai* yang mengajarkan tentang semangat dan pantang menyerah. Kalimat ini juga memiliki makna yang sama dengan sebuah kutipan bahasa Inggris yang berbunyi *“The formulas of a success are a work hard*

and never give up“ (Formula dari sebuah kesuksesan adalah kerja keras dan pantang menyerah).

Dalam website resmi pemerintahan daerah Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap) tertulis kalimat *“Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata”* hal ini menunjukkan bahwa kalimat tersebut menjadi acuan dan motivasi pegawai pemerintahan daerah Kabupaten Sidrap dalam bekerja. Pemerintahan Daerah dalam (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, 2014) adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintahan daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara daerah. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang disingkat SKPD adalah perangkat daerah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan Pemerintahan di Daerah.

Seperti halnya dengan Makassar, Gowa, dan Jeneponto yang menjadikan pepatah *“Siri’ Na Pacce”* sebagai kekuatan motivasi dalam melakukan pekerjaan, di Sidenreng Rappang (Sidrap) terdapat pepatah *“Resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata”* sebagai kekuatan motivasi dalam melakukan pekerjaan dan mendorong meningkatnya kinerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Misnawati et al., (2017, p. 78) tentang *“Culture Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata in Auditors in Makassar City”*. Peneliti menganggap bahwa selain kode etik akuntan publik terdapat budaya lokal dan nilai-nilai yang ditanamkan dalam *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* yang dapat meningkatkan kinerja auditor.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis tertarik untuk meneliti: **Pengaruh Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Ruang Lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang?
2. Apakah nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang?
4. Apakah nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Untuk mengetahui apakah nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Untuk melihat apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Untuk melihat apakah nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dijabarkan menjadi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, berikut uraiannya:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata terhadap kinerja pegawai melalui motivasi* pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian yang mempermasalahkan hal serupa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan acuan

dalam pengambilan kebijakan instansi/perusahaan khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai isi penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai hal apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang terbagi atas beberapa bagian yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yaitu penjelasan mengenai teori yang digunakan, faktor yang mempengaruhi, fungsi dan indikator yang digunakan, penjelasan yang berhubungan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Definisi Motivasi

Menurut Fahmi (2016, p. 100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Selain itu, Winardi (2016, p. 6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Robbins dan Judge (2015, p. 127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan kerelaan atau kesediaan seseorang dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan motivasi adalah aktivitas perilaku yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah dan ketekunan untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2017, p. 146), adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Ardana et al., (2008, p. 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
2. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:
 - a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi;
 - b) Faktor pekerjaan, yaitu sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.1.4 Teori Motivasi

Teori motivasi dapat dibagi menjadi 3 kelompok sebagai berikut:

1. Teori Isi (*Content Theory*)

Teori ini membahas mengenai faktor kebutuhan (*needs*) yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

a. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Menurut Maslow dalam Daft (2011, p. 375) mengemukakan bahwa seseorang dimotivasi oleh beberapa tingkatan kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Maslow mengidentifikasi bahwa secara umum terdapat 5 jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya, yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis meliputi semua kebutuhan dasar fisik manusia seperti makanan, air, dan oksigen. Dalam ruang lingkup perusahaan hal ini termasuk kebutuhan-kebutuhan seperti kenyamanan suhu udara di tempat kerja, dan gaji minimum yang mencukupi kebutuhan pokok.

2) Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi dengan baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman, termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam ruang lingkup dunia kerja, kebutuhan ini meliputi keamanan kerja, bebas pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman.

3) Kebutuhan Untuk Diterima (*Social Needs*)

Kebutuhan ini mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dikasihi. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi hasrat untuk memiliki

hubungan yang baik dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerja, dan memiliki hubungan yang baik dengan supervisor.

4) Kebutuhan Untuk Dihargai (*Self-esteem Needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.

5) Kebutuhan Aktualisasi-Diri (*Self Actualizations Needs*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini di antaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi di organisasi dengan cara memberikan kesempatan bagi orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk dapat mengerjakan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.

Maslow mengemukakan dua prinsip dasar tentang bagaimana kebutuhan manusia mempengaruhi perilaku seseorang. Prinsip yang pertama yaitu deficit principle yang menyatakan bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi motivator bagi perilaku seseorang. Prinsip yang kedua yaitu progression principle yang menyatakan bahwa suatu tingkat kebutuhan tidak akan timbul selama kebutuhan yang berada setingkat di bawahnya belum terpenuhi.

A. H. Maslow dalam Winardi (2008, p. 12) mengemukakan sejumlah proporsi penting tentang perilaku manusia, sebagai berikut:

- a) Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (*man is a wanting being*). Ia senantiasa menginginkan sesuatu dan ia senantiasa menginginkan lebih banyak. Tetapi, apa yang diinginkannya tergantung

pada apa yang sudah dimiliki olehnya. Segera setelah salah satu diantara kebutuhan manusia dipenuhi, muncullah kebutuhan lain. Proses tersebut tiada akhirnya. Ia berkelanjutan sejak manusia lahir, hingga ia meninggal dunia. Maka sekalipun kebutuhan tertentu telah terpenuhi, kebutuhan-kebutuhannya pada umumnya tidak mungkin terpuaskan seluruhnya.

- b) Sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah sebuah motivator perilaku. Hanya kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi memotivasi perilaku. Untuk menjelaskannya, perhatikan kebutuhan kita akan hawa udara. Kebutuhan tersebut hanya mempengaruhi perilaku kita, apabila kita tidak mendapatkannya atau mengalami ancaman tidak mendapatkan hawa udara yang kita perlukan. Dengan demikian, hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan timbulnya kekuatan-kekuatan besar atas apa yang dilakukan seorang individu.

Disinilah kita menemukan sebuah kebenaran penting yang sama sekali tidak diperhatikan oleh para supervisor yang senantiasa berupaya agar para karyawan senang selalu. Tujuan demikian tidak mungkin dicapai (*impossible*) dan ia mencampuradukkan moral dengan motivasi.

- c) Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan suatu hirarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan. Segera setelah kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan lebih rendah kurang lebih terpenuhi, maka muncullah kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menuntut pemuasan.

b. ERG Theory (Clayton Alderfer)

Clayton Alderfer dalam Daft (2011, p. 377) mengemukakan sebuah modifikasi atas teori Maslow dalam rangka menyederhanakannya dan

menanggapi kritik atas kurangnya pembuktian empiris pada teori ini. Berdasarkan teori ini terdapat 3 kategori kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*) yaitu kebutuhan akan kebahagiaan lahir.
- 2) Kebutuhan Keterkaitan (*Relatedness Needs*) yaitu kebutuhan akan hubungan yang baik dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) yaitu kebutuhan yang fokus pada pengembangan potensi manusia dan keinginan untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi.

Alderfer mengurangi jumlah kategori kebutuhan menjadi tiga dan mengemukakan bahwa pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustration-regression principle*), yaitu bahwa kegagalan pemenuhan kebutuhan pada tingkat tinggi dapat menyebabkan kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

c. McClelland's *Need Theory of Motivation*

Menurut David McClelland dalam Daft (2011, p. 380) terdapat tiga kategori kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*) yaitu keinginan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, menggapai kesuksesan standar tinggi, menguasai tugas-tugas yang rumit, dan mengungguli orang lain.
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*) yaitu keinginan untuk membentuk hubungan personal yang akrab, menghindari konflik, dan membangun hubungan pertemanan yang hangat. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*) yaitu keinginan untuk mempengaruhi atau

mengatur orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain, dan memiliki otoritas atas orang lain.

d. *Two Factors Theory* (Frederick Herzberg)

Herzberg dalam Daft (2011, p. 379) berpendapat bahwa terdapat dua dimensi terpisah yang berkontribusi terhadap sikap pegawai saat bekerja, yaitu:

1) Faktor Kesehatan Pribadi (*Hygiene Factors*)

Faktor yang melibatkan kemunculan atau ketidakmunculan faktor ketidakpuasan, seperti kondisi kerja, upah, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal.

2) Motivator (*Motivators*)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk pertumbuhan.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori-teori proses (process theories) merupakan sekumpulan teori yang menjelaskan bagaimana pegawai memilih tindakan-tindakan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan menentukan apakah pilihan mereka itu merupakan pilihan yang berhasil (Daft, 2011, p. 381).

a. Teori Perumusan Target (*Goal-Setting Theory*)

Merupakan suatu teori motivasi di mana target yang spesifik dan menantang mampu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja saat tujuannya diterima oleh bawahan dan bawahan ini menerima umpan balik untuk mengukur kemajuan terhadap pencapaian tujuan.

b. Teori Kesetaraan (*Equity Theory*)

Teori proses yang fokus pada persepsi individu akan seberapa adil mereka diperlakukan dibandingkan dengan yang lain. Menurut teori ini, jika pegawai

merasa kompensasi yang mereka terima sama dengan yang diterima orang lain untuk kontribusi yang hampir sama, mereka akan percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan pantas.

c. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori proses yang mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada pengharapan individu mengenai kemampuan mereka dalam melakukan tugas-tugas dan menerima penghargaan yang diinginkan. Teori ini didasarkan pada hubungan antara usaha individu, prestasi individu, dan hasil yang diinginkan yang berhubungan dengan prestasi yang tinggi.

Pokok dari teori ini adalah harapan dari hubungan usaha, prestasi, dan nilai hasil bagi individu.

- a. Harapan $U \rightarrow P$ yaitu harapan bahwa dengan mengerjakan sebuah tugas dengan usaha yang benar akan membawa pada prestasi yang tinggi.
- b. Harapan $P \rightarrow H$ yaitu harapan bahwa prestasi kerja yang sukses akan memberikan hasil yang diinginkan.

3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Menurut Daft (2011, p. 388), teori penguatan mempelajari tentang hubungan antara sikap dan konsekuensinya. Teori ini fokus untuk mengubah atau memodifikasi sikap kerja pegawai melalui penggunaan yang tepat akan penghargaan dan hukuman.

Modifikasi sikap (*behavior modification*) adalah istilah yang diberikan pada serangkaian teknik yang digunakan dalam teori penguatan untuk memodifikasi sikap manusia. Asumsi dasar yang mendasari modifikasi sikap ini adalah hukum akibat (*law of effect*), yang menyatakan bahwa sikap yang diperkuat secara positif cenderung akan diulang, dan sikap yang tidak diperkuat secara positif cenderung tidak akan diulang.

Daft (2011, p. 389) mengemukakan bahwa penguatan (*reinforcement*) merupakan semua hal yang menyebabkan sikap tertentu untuk diulang atau ditahan. Empat alat penguatan yang ada adalah sebagai berikut:

a) Penguatan Positif (*Positive Reinforcement*)

Pemberian kesenangan dan konsekuensi berhadiah sebagai kompensasi atas dilakukannya sikap yang diinginkan. Contohnya pemberian pujian untuk karyawan yang datang tepat waktu atau pegawai yang melakukan sedikit kerja ekstra.

- 1) Pembelajaran Penghindaran (*Avoidance Learning*). Penghapusan konsekuensi yang tidak menyenangkan saat sebuah sikap yang salah dikoreksi. Pembelajaran penghindaran juga disebut penguatan negatif.
- 2) Hukuman (*Punishment*). Kerugian atas hasil yang tidak menyenangkan yang menyertai sebuah sikap yang tidak diinginkan.
- 3) Peniadaan (*Extinction*). Penarikan akan penghargaan positif. Ide pokok dari peniadaan adalah bahwa sikap yang tidak diperkuat secara positif akan kecil kemungkinannya untuk muncul kembali di masa yang akan datang.

2.1.5 Proses Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017, p. 151) proses motivasi kerja terdiri dari:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

6. *Teamwork*

Manajer harus membentuk *teamwork* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6 Indikator Motivasi

Berikut merupakan indikator motivasi menurut Herzberg dalam (Rahayu, 2019, p. 23), yaitu:

1. *Achievement* (Prestasi) yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. *Recognition* (Pengakuan) yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) yaitu tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. *Responsibilities* (Tanggung jawab) yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
5. *Advancement* (Peluang) yaitu kesempatan kenaikan pangkat.
6. *Growth* (Pertumbuhan) yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

2.2 Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata*

2.2.1 Definisi Nilai Budaya

Nilai merupakan kualitas ketentuan yang bermakna bagi kehidupan manusia perorangan, masyarakat, bangsa, dan negara. Nilai diwujudkan dalam bentuk norma sebagai acuan manusia bertindak. Nilai juga berfungsi sebagai motivator dan manusia adalah pendukung nilainya karena manusia bertindak didorong oleh nilai yang diyakininya.

Menurut Tumanggor dan Ridho (2010, p. 25), Nilai adalah sesuatu yang abstrak (tidak terlihat wujudnya) dan tidak dapat disentuh oleh panca indra manusia. Namun dapat diidentifikasi apabila manusia sebagai objek nilai tersebut melakukan tindakan atau perbuatan mengenai nilai-nilai tersebut. Bagi manusia nilai dijadikan sebagai landasan, alasan, ataupun motivasi dalam segala tingkah laku dan perbuatannya. Dalam bidang pelaksanaannya nilai-nilai dijabarkan dan diwujudkan dalam bentuk kaidah atau norma sehingga merupakan suatu larangan, tidak diinginkan, celaan, dan lain sebagainya.

Budaya menurut Fahmi (2016, p. 185) adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-

hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek nenek.

Dikutip oleh Syarifuddin (2020, p. 265) menurut Koentjaraningrat nilai budaya terdiri dari konsepsi-konsepsi yang hidup dalam alam pikiran warga masyarakatnya mengenai hal-hal yang mereka anggap amat mulia. Sistem nilai pada suatu masyarakat dijadikan orientasi dan rujukan dalam bertindak. Oleh karena itu, nilai budaya yang dimiliki seseorang akan menentukan alternatif, cara-cara, alat-alat, dan tujuan-tujuan dari perilaku yang dilakukan orang tersebut (Syarifuddin, 2020, p. 265). Sedangkan Latif (2007, p. 35) berpendapat bahwa nilai budaya itu menjadi acuan tingkah laku sebagian besar anggota masyarakat yang bersangkutan, berada dalam alam pikiran mereka dan sulit untuk diterangkan secara rasional. Nilai budaya bersifat langgeng, tidak mudah berubah ataupun tergantikan dengan nilai budaya yang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai budaya merupakan konsepsi yang melekat dalam alam pikiran masyarakat yang menjadi acuan tingkah laku anggota masyarakat yang bersangkutan.

2.2.2 Fungsi Nilai Budaya

Nilai budaya memiliki beberapa fungsi dalam kehidupan manusia. Menurut Widoyosiswoyo (2009, p. 54) mengatakan bahwa fungsi nilai-nilai budaya sebagai berikut:

- a. Nilai budaya berfungsi sebagai standar, yaitu standar yang menunjukkan tingkah laku dari berbagai cara, yaitu:

- a) Membawa individu untuk mengambil posisi khusus dalam masalah sosial.
 - b) Mempengaruhi individu dalam memilih ideologi atau agama.
 - c) Menilai dan menentukan kebenaran dan kesalahan atas diri sendiri dan orang lain.
 - d) Merupakan pusat pengkajian tentang proses-proses perbandingan untuk menentukan individu bermoral dan kompeten
 - e) Nilai digunakan untuk mempengaruhi orang lain atau mengubahnya.
- b. Nilai budaya berfungsi sebagai rencana umum dalam menyelesaikan konflik dan pengambilan keputusan.
 - c. Nilai budaya berfungsi motivasional. Nilai memiliki komponen motivasional yang kuat seperti halnya komponen kognitif, afektif, dan behavioral.
 - d. Nilai budaya berfungsi penyesuaian, isi nilai tertentu diarahkan secara langsung kepada cara bertingkah laku serta tujuan akhir yang berorientasi pada penyesuaian. Nilai berorientasi penyesuaian sebenarnya merupakan nilai semu karena nilai tersebut diperlukan oleh individu sebagai cara untuk menyesuaikan diri dari tekanan kelompok.
 - e. Nilai budaya berfungsi sebagai ego defensiv. Di dalam prosesnya nilai mewakili konsep-konsep yang telah tersedia sehingga dapat mengurangi ketegangan dengan lancar dan mudah.
 - f. Nilai budaya berfungsi sebagai pengetahuan dan aktualisasi diri, fungsi pengetahuan berarti pencarian arti kebutuhan untuk mengerti, kecenderungan terhadap kesatuan persepsi dan keyakinan yang lebih baik untuk melengkapi kejelasan dan konsepsi.

2.2.3 Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata

Resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata merupakan salah satu *pappaseng* Nene' Mallomo. *Pappaseng* yang terdiri dari kata dasar *paseng* berarti nasihat atau petuah yang biasanya berasal dari leluhur kepada anak keturunan mereka, atau dapat juga berasal dari para cendekiawan atau para orang bijaksana kepada masyarakat mereka demi usaha mewujudkan tatanan hidup masyarakat yang lebih mulia. Sebagai sebuah pesan, *pappaseng* merupakan wasiat yang perlu dipatuhi dan senantiasa diindahkan kapanpun dan dimanapun berada (Selman et al., 2017, p. 1). Selain *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata*, Nene' Mallomo juga menyampaikan *Pappaseng* bahwa orang Sidrap harus mempunyai sifat *macca* (kepintaran/kecerdasan), *malempu* (kejujuran), *warani* (keberanian), *na magetteng* (konsisten) (Panguriseng et al., 2008, p. 333).

Nene' mallomo merupakan salah satu tokoh legenda (cendekiawan) di Sidenreng Rappang yang kemudian menjadi *landmark* Kabupaten Sidrap yang hidup di Kerajaan Sidenreng sekitar abad ke-16 M, pada masa pemerintahan La Patiroi, yaitu pada masa Raja La Pateddungi. Beliau meninggal Tahun 1654 M di Allakuang. Nene' Mallomo hanyalah sebuah gelar bagi seseorang dimana dalam bahasa bugis Sidrap, kata *Mallomo* berarti mudah, yang maksudnya bahwa Nene' Mallomo mudah memecahkan suatu permasalahan yang timbul. Nene' Mallomo merupakan seorang laki-laki, walaupun kata *Nene'* menunjuk pada istilah wanita yang telah lanjut usia (tua). Dalam budaya bugis dahulu, kata *Nene'* digunakan untuk pria atau wanita yang telah lanjut usia. Nama Asli Nene' Mallomo adalah La Pagala, namun ada juga yang mengatakan bahwa nama asli Nene' Mallomo adalah La Makkarau (Panguriseng et al., 2008, p. 330).

Resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata jika diartikan secara kata per kata, *resopa* artinya hanya dengan kerja keras, *temmangingngi* berarti ketekunan atau pantang menyerah, *namalomo* berarti mudah, *naletei* artinya diberi atau mendapatkan, *pammase* artinya berkah, ridho atau limpahan rahmat dan *dewata* berarti Tuhan. Dalam buku Analisis Konteks Pengetahuan Tradisional dan Ekspresi Budaya Tradisional Berbasis Muatan Lokal di Sulawesi Selatan oleh Lampe et al., (2017, p. 7) *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* memiliki arti Kerja keras yang pantang menyerah menjadi titian datangnya berkat dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Kata tersebut memiliki makna segala bentuk prestasi manusia tidaklah datang dengan sendirinya dan didapatkan hanya melalui usaha seadanya saja, tetapi diperoleh melalui kerja yang sungguh-sungguh dan tidak menyerah menghadapi berbagai rintangan yang dapat menggagalkan terwujudnya tujuan yang diinginkan. Dalam konteks ekonomi, kekayaan tidak diperoleh hanya sekedar berdoa dan kerja seadanya, tetapi diperoleh melalui kerja keras dan selalu berupaya menyelesaikan berbagai rintangan yang dialaminya guna memperoleh penghasilan yang tinggi (Lampe et al., 2017, p. 7).

Resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata memiliki awalan kata *reso*. Menurut Mustafa (2018, p. 4) *reso* berarti usaha, kerja keras dan bisa juga diartikan sebagai etos kerja. Menurut budaya bugis, *reso* “etos kerja” merupakan konsep nilai dan sekaligus sebagai refleksi manusia berbudaya. Dengan etos kerja yang dibarengi dengan niat ikhlas kepada Tuhan usaha kita dapat berhasil dengan baik. Orang yang malas bekerja hanya menggantungkan hidupnya kepada belas kasihan orang lain dianggap orang paling hina (*tau matuna*) atau orang tidak bermanfaat (*tau dek gaga buak buakna*). Bisa dikatakan bahwa orang yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah orang yang selalu

memperhitungkan waktu dan memanfaatkannya dengan baik agar apa yang dikerjakannya itu berhasil dengan baik sesuai cita-cita dan harapannya. Adapun orang yang malas dipastikan akan hidup merana dan sengsara di kemudian hari.

2.2.4 Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata*

Menurut Misnawati et al., (2017, p. 80), nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* memiliki nilai utama yaitu:

1. *Alempureng* (Kejujuran)

Dalam perkataan bugis, jujur disebut alempureng. Menurut arti logatnya *lempu* sama dengan lurus sebagai lawan dari bengkok. Dalam berbagai konteks, adakalanya kata ini juga berarti ikhlas, benar, baik atau adil. sehingga kata-kata lawannya adalah culas, curang, justa, seleweng, khianat, buruk, aniaya, tipu dan sebagainya. arti-arti yang dapat dipahami ketika ditemukan kata-kata lempu dalam ungkapan-ungkapan Bugis. Unsur dari *alempureng* (kejujuran) adalah *teppe* (kepercayaan) dan *tongeng* (fakta).

2. *Assitinajang* (Kepatuhan)

Kepatuhan, kelayakan, kepantasan adalah terjemahan dari kata Bugis *asstinanjang*. Kata ini berasal dari kata *tinaja* yang berarti cocok, sesuai, pantas atau patut. Lontara mengatakan: “duduki kedudukanmu, tempati tempatmu”. Adat pada hakikatnya mengatur agar segala sesuatu berada pada tempatnya, mengambil sesuatu pada tempatnya, dan meletakkan sesuatu pada tempatnya, termasuk perbuatan *mappassinaja*. Nilai *assitinajang*/kepatuhan ini erat kaitannya dengan nilai kemampuan jasmaniah dan rohaniah. Penyerahan atau penerimaan sesuatu, apakah itu amanat atau tugas, haruslah didasarkan pada kepatuhan dan kemampuan. unsur dari *assitinajang* (kepatuhan) adalah *rituntu* (dituntut) dan *tunru* (taat).

3. *Amaccang* (Kecerdasan)

Ungkapan-ungkapan lontara sering meletakkan berpasangan nilai *Amaccangeng*/ kecendekiaan dengan nilai kejujuran, karena keduanya saling melengkapi. sebagai contoh ungkapan berikut ini: “Jangan sampai engkau ketiadaan kecendekiaan dan kejujuran”. Adapun yang dinamakan cendekia yaitu ialah tidak ada yang sulit dilaksanakan, tidak ada pembicaraan yang sulit disambut dengan kata-kata yang baik dan lemah-lembut lagi percaya pada sesama manusia. Yang dinamakan jujur adalah perbuatan baik, pikiran benar, tingkah laku sopan lagi takut kepada Tuhan. Unsur dari *amaccang* (kecerdasan) adalah *macca* (kreatif) dan *paddisengeng* (kompeten/keterampilan).

4. *Agettengeng* (Ketegasan)

Agettengeng (ketegasan) adalah sikap jujur, tidak dipengaruhi oleh pendapat dan pertimbangan pribadi atau kelompok dalam mengambil keputusan atau tindakan yang objektif. Unsur dari *agettengeng* (ketegasan) adalah *pangkaukeng* (tindakan) dan *toddo* (pendirian).

5. *Reso* (Usaha)

Dalam ungkapan Bugis bahwa untuk mencapai suatu hal diperlukan reso (usaha). *Reso* (usaha) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini untuk mencapai suatu keberhasilan baik itu dalam meraih prestasi dalam pendidikan, menduduki suatu jabatan, memperoleh kekayaan tentu dibutuhkan suatu reso (usaha) kerja keras dan pantang untuk menyerah. Nilai-nilai reso (usaha) adalah pangkal untuk mencapai nilai-nilai kearifan lainnya, misalnya dalam mendapatkan nilai kecerdasan (*amaccang*), kekayaan (*asugireng*), ketegasan dan lain-lain sebagainya itu dibutuhkan reso (usaha). Unsur dari *reso* (usaha) adalah kerja keras dan *temmangingngi* (pantang menyerah).

6. *Siri'* (Malu/Harga diri)

Siri' (malu/harga diri) merupakan nilai yang sejak lahir melekat pada diri seseorang, rasa malu mengandung beberapa ciri seperti kejujuran, profesionalisme, moral dan konsistensi. Dalam masyarakat bugis, jika seseorang tidak memiliki martabat *siri'*, ia tidak lagi dipandang sebagai manusia melainkan binatang dalam wujud manusia. Ia kehilangan martabatnya sebagai manusia/individu dan sebagai anggota masyarakat. Unsur dari *siri'* (malu/harga diri) adalah *arajang* (kehormatan) dan *pangkaukeng* (sikap).

7. *Ada Tongeng* (Ucapan yang benar)

Ada Tongeng (ucapan yang benar) adalah kepercayaan, ketika seseorang mengatakan yang sebenarnya, tentunya orang lain akan selalu konsisten dengan perkataannya karena kepercayaan sangat mahal harganya. Unsur dari *ada tongeng* (ucapan yang benar) adalah *ateppereng* (kepercayaan) dan *sifa'* (perilaku).

8. *Mappesona Ri Dewatae* (Menyerahkan diri kepada kekuasaan Allah SWT)

Mappesona Ri Dewatae berarti menyandarkan segala usaha manusia pada ketetapan atau keputusan mutlak Tuhan Sang Pencipta. Penyerahan dilakukan setelah seseorang memiliki tekad yang kuat untuk melakukan sesuatu. Penyerahan diri seperti itu disebut *tawakkal*. Artinya selain manusia memiliki kemampuan untuk mewujudkan mimpinya, mereka tidak boleh lupa bahwa masih ada kekuatan yang lebih hebat dari manusia. Meskipun manusia memiliki kelebihan, ia tidak boleh lupa bahwa kekuatannya masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan kekuatan Tuhan. Oleh karena itu, dalam berusaha mewujudkan mimpinya, manusia tidak hanya dituntut untuk bekerja keras, tetapi juga mengandalkan tekad mutlak dari Yang Maha Kuasa. Unsur dari *mappesona*

ri dewatae (menyerahkan diri kepada kekuasaan Allah SWT) adalah *millau doang* (berdoa) dan *pengeloreng* (keinginan)

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, p. 67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kasmir (2019, p. 182) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2018, p. 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, p. 120) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau pegawai mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2017, p. 87) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Kasmir (2019, p. 184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Sedangkan Fahmi (2016, p. 151) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi hasil kerja nyata dengan standar kinerja yang sudah ditentukan yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017, p. 64), yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi

5. Keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Badriyah (2015, p. 138), yaitu:

1. Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi, mencakup:
 - a. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka
 - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.
2. Pengembangan tujuan organisasi, mencakup:
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir.
 - c. Memotivasi pekerja
 - d. Memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan
 - e. Mendiagnosis *problem* individu dan organisasi

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016, p. 208) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan dari penyelesaian suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya terdapat target yang ditetapkan dan diharapkan kuantitas dapat mencapai target atau melebihi.

3. Waktu (jangka waktu)

Dalam pekerjaan tertentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketentuan waktu tersebut menjadi dorongan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Biaya yang dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi dari anggaran yang sudah ditetapkan.

5. Pengawasan

Pengawasan dilakukan untuk mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan sehingga karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk secepatnya melakukan koreksi dan perbaikan.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara satu sama lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan penelitian dengan judul "Pengaruh Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi*

Namalomo Naletei Pammase Dewata terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Ruang Lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang” adalah sebagaimana yang pernah dilakukan penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Zulhawati (2015)	Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya, Pemberdayaan, Motivasi dan Perilaku Kewargaan terhadap Kinerja Dosen di Universitas XYZ	a. Jumlah Populasi: 204 b. Jumlah Sampel: 142 c. Teknik Analisis: Kuantitatif d. Alat Analisis: Metode Survey dengan Teknik Kausal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi secara langsung dan positif oleh perilaku kewargaan, motivasi dan nilai-nilai budaya.
2.	Misnawati, Tenriwaru, Amiruddin (2017)	<i>Culture Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata</i> In Auditors Performance In Makassar City	a. Jumlah Populasi: 3 b. Jumlah Sampel: 3 c. Teknik Analisis: Kualitatif d. Alat Analisis: Paradigma Fenomenologis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti menganggap kode etik akuntan publik secara psikologis tidak cukup untuk mempengaruhi atau membentuk psikologi dan meningkatkan kinerja auditor.
3.	Devi, R., Usman, J., dan Malik, I (2018)	Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba	a. Jumlah Populasi: 93 b. Jumlah Sampel: 93 c. Teknik Analisis: Deskriptif kuantitatif d. Alat Analisis: Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan nilai kearifan lokal berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.	Widhianingrum, W (2017)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan	a. Jumlah Populasi: 50 b. Jumlah Sampel: 50 c. Teknik Analisis: Kuantitatif d. Alat Analisis: Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji f dan t	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara signifikan dan parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
5.	Ikhsan, M., Reni, A., dan Hakim, W (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar	a. Jumlah Populasi: 795 b. Jumlah Sampel: 90 c. Teknik Analisis: Deskriptif d. Alat Analisis: Desain Klausal	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
6.	Mulyadi, dan Iyai, D. A. (2016)	Pengaruh Nilai Budaya Lokal terhadap Motivasi Bertani Suku Arfak di Papua Barat	a. Jumlah Populasi: 30 b. Jumlah Sampel: 30 c. Teknik Analisis: Etnografi dan Deskriptif analitis d. Alat Analisis: Observasi partisipatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor nilai-nilai budaya yang ada pada masyarakat Arfak secara simultan maupun parsial dengan faktor inovasi pertanian yang diterima selama ini mempengaruhi motivasi bertani masyarakat.
7.	Ahmad, A. F. N, Haerani, S, Hamid,	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen	a. Jumlah Populasi: 115 b. Jumlah Sampel: 89	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi,

	N., dan Reni, A. (2019)	Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar	c. Teknik Analisis: Kuantitatif d. Alat Analisis: PLS SEM	komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
8.	Betaubun I, Sophia, Haerani, S, Reni, A. (2019)	Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke	a. Jumlah Populasi: 60 b. Jumlah Sampel: 60 c. Teknik Analisis: Deskriptif Kuantitatif d. Alat Analisis: Kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Pemberdayaan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan.
9.	Krie Elison Frinses, Rakhman Laba, Andi Reni (2021)	Effect of Organizational Culture and Organizational Strategy towards Organizational Effectiveness with Knowledge Management as an Intervening Variable (Case on Indonesia Electricity Transmission in Makassar)	a. Jumlah Populasi: 164 b. Jumlah Sampel: 116 c. Teknik Analisis: Kuantitatif d. Alat Analisis: PLS	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi pada manajemen pengetahuan, strategi organisasi pada manajemen pengetahuan, budaya organisasi pada efektivitas organisasi, strategi organisasi pada efektivitas organisasi dan ,manajemen pengetahuan pada efektivitas organisasi. Kelima hubungan ini

				memiliki pengaruh positif dan signifikan.
--	--	--	--	---

Sumber: Penulis 2021

2.5 Kerangka Pemikiran

Pada umumnya, kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi begitupun sebaliknya kinerja yang rendah dihubungkan dengan motivasi yang rendah. Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi beberapa diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, pekerjaan, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. *Resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* dikenal sebagai petuah yang memotivasi seseorang dalam bekerja.

2.5.1 Keterkaitan Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* dengan Kinerja Pegawai

Nilai budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana dalam penelitian Misnawati et al., (2017, p. 87) yang mengatakan bahwa nilai *reso* (usaha) diperlukan untuk meningkatkan kinerja auditor, untuk mendapatkan hasil yang maksimal seorang auditor harus bekerja keras, penuh semangat dan tidak tanggung-tanggung. Hal ini senada dengan pendapat Mustafa (2018, p. 4) *reso* (etos kerja/ usaha) merupakan konsep nilai dan sekaligus sebagai refleksi manusia berbudaya. Dengan etos kerja yang dibarengi dengan niat ikhlas kepada Tuhan usaha kita dapat berhasil dengan baik, sesuai dengan ungkapan masyarakat Bugis yang amat terkenal: *Resopa Temmangingngi Naletei Pammase Dewata*. Bisa dikatakan bahwa orang yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah orang yang selalu memperhitungkan waktu dan memanfaatkannya dengan baik

agar apa yang dikerjakannya itu berhasil dengan baik sesuai cita-cita dan harapannya.

2.5.2 Keterkaitan Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* dengan motivasi

Nilai budaya mempengaruhi motivasi. Sebagaimana dalam penelitian Mulyadi dan Iyai (2016, p. 27) yang menyimpulkan bahwa terdapat nilai-nilai budaya yang mempengaruhi motivasi bertani kepada masyarakat arfak. Hal ini didukung oleh pendapat Widyosiswoyo (2009, p. 54) bahwa nilai budaya memiliki komponen motivasional yang kuat seperti halnya komponen kognitif, afektif dan behavioral. Panguriseng et al., (2008, p. 330) juga mengatakan bahwa *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata*” menjadi pedoman, prinsip, serta motivasi masyarakat bugis dalam bekerja.

2.5.3 Keterkaitan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

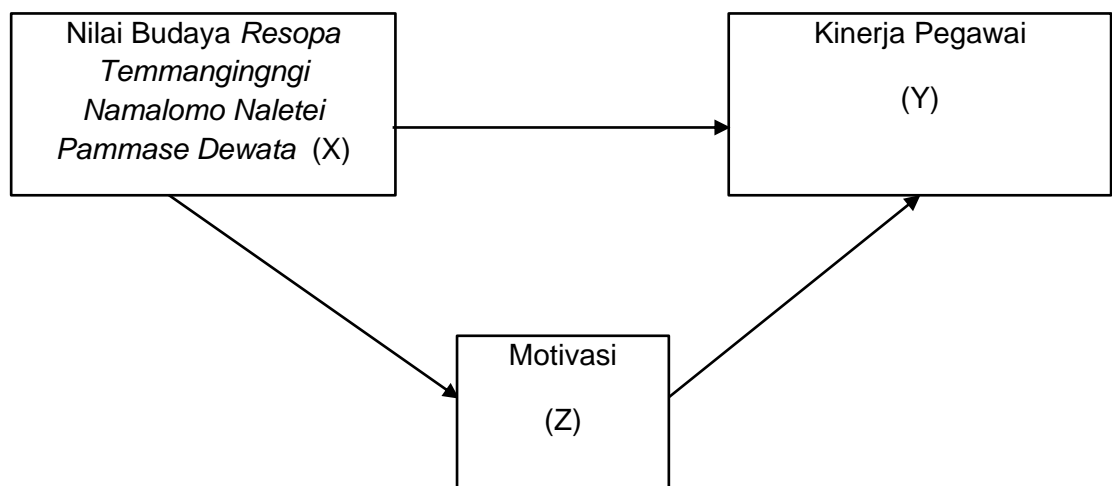
Motivasi dan kinerja memiliki hubungan langsung. Sebagaimana dalam penelitian Ikhsan et al., (2019, p. 67) menyatakan dengan adanya motivasi kerja yang didapatkan maka akan meningkatkan kinerja agen. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Gibson (dalam Kasmir, 2016, p. 182) yang mengatakan bahwa kinerja dibagi atas dua jenis yaitu kinerja individu dan organisasi. Kinerja individu adalah dasar kinerja yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

2.5.4 Keterkaitan Nilai Budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* dengan Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Nilai budaya *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* menjadi motivasi tidak langsung dalam meningkatkan kinerja. Selain karena peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pihak yang ada pada ruang

lingkup pemerintahan daerah kabupaten Sidenreng Rappang dan menemukan fakta bahwa mereka memahami makna *resopa temmangingngi namalomo naletei pammase dewata* dengan baik. Terdapat penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa budaya berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yusniar (2017, p. 101) dengan pernyataan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja dan motivasi dapat memediasi antara budaya organisasi dan kinerja.

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis 2021

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Variabel Langsung

H1: Diduga Nilai budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

H2: Diduga Nilai budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

H3: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel Tidak Langsung

H4: Diduga Nilai budaya *Resopa Temmangingngi Namalomo Naletei Pammase Dewata* melalui Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ruang lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.