

# KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT SIDOARJO

Oleh:

Nama Mahasiswa : Almayda Wanagi (192010200418)

Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2023

# Latar Belakang

Di era *new normal* semua organisasi mengalami perubahan. Perubahan tersebut perlu dilakukan guna meningkatkan keterlibatan dan pencapaian tujuan organisasi serta kinerjanya, salah satunya instansi Kantor SAMSAT Sidoarjo. Pelayanan yang baik dari Kantor SAMSAT Sidoarjo tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya, seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dinilai dan diukur melalui kinerja pegawai tersebut.

Hasil observasi awal di tempat penelitian menunjukkan bahwa masih kurangnya upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo, sehingga dirasa belum optimal. Hal itu disebabkan karena :

1. Sebagian pegawai masih enggan melaksanakan tugasnya secara tepat waktu
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai yang sudah lama berada di unit tertentu
3. Rendahnya hasil kerja dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas

# Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Sidoarjo

## Rumusan Masalah

Apakah kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Sidoarjo?

# Gap Penelitian

**Aminah, S., & Jusriadi, E. 2018**  
Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan

**Ristiyanto, E. B., Sarsono, & Hendra, K. 2021**  
Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali

**Abjan, F. A. 2017**  
Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Ternate

# Metode

## Jenis penelitian

Kuantitatif

## Lokasi Penelitian

Kantor SAMSAT Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Raya Cemeng Kalang No.12, Ngemplak, Cemeng Kalang, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

## Teknik sampling

Purposive random sampling

Dengan kriteria responden, antara lain :

1. Pegawai yang memiliki masa kerja di atas 1 tahun
2. Pegawai yang berusia di atas 21 tahun

## Populasi

130 orang

## Sampel

124 orang

# Metode

## Jenis Sumber Data

Data primer dan data sekunder.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan total 30 item pernyataan dan menggunakan teknik skala likert sebagai alat pengukuran

## Teknik Pengumpulan data

Kuesioner (Angket)

## Jenis Software

Alat analisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS

## Teknik Analisis Data

### 1. Instrumen Penelitian

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

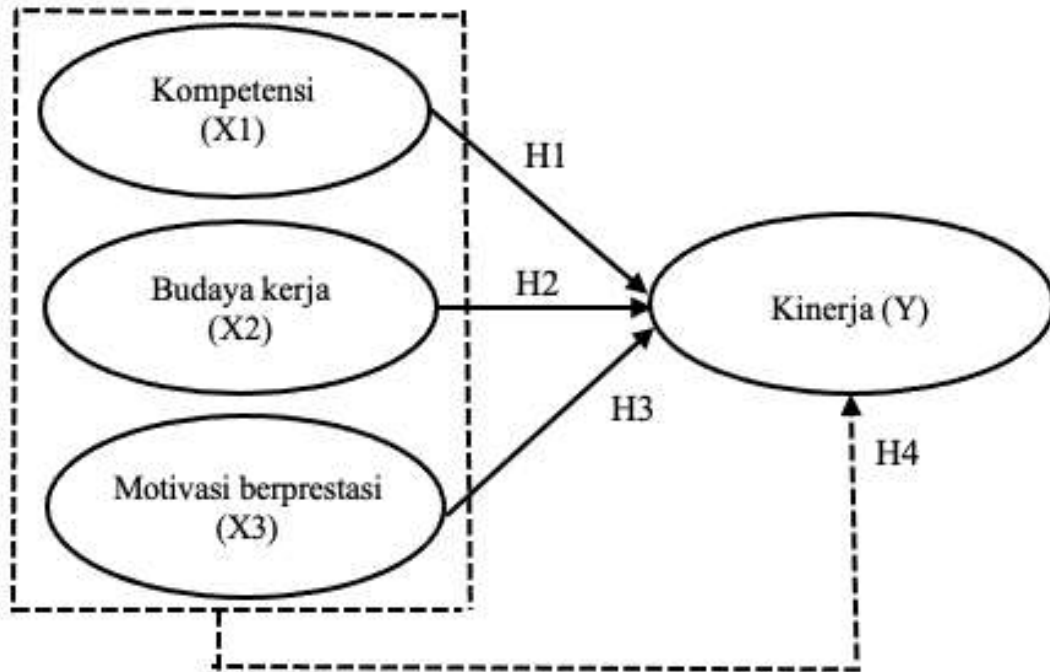
### 2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas

### 3. Uji Hipotesis

- Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)
- Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

# Kerangka Konseptual



## Hipotesis

1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja
2. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja
3. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja
4. H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai

# Analisis Statistik

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
	Kompetensi (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
	Budaya Kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Motivasi Berprestasi (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

$$\text{Persamaan } Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 11,416 + 0,206X_1 + 0,296X_2 + 0,267X_3 + e$$

# Analisis Statistik – Uji Hipotesis

## Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
	Kompetensi (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
1	Budaya Kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Motivasi Berprestasi (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

## Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi adalah 3,180. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ .
- Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

# Analisis Statistik – Uji Hipotesis

## Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
	Kompetensi (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
1	Budaya Kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Motivasi Berprestasi (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

## Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya kerja adalah 4,451. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai.

# Analisis Statistik – Uji Hipotesis

## Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
	Kompetensi (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
1	Budaya Kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Motivasi Berprestasi (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

## Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi berprestasi adalah 3,690. Nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,690 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
- Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja pegawai.

# Analisis Statistik – Uji Hipotesis

## Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973,597	3	657,866	84,385	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	670,458	103	7,796		
Total	2644,056	106			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

- Nilai  $F_{hitung} = 84,385$ , yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 2,68$ , dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- Dapat disimpulkan ( $H_0$ ) ditolak atau ( $H_a$ ) diterima.
- Secara simultan variabel kompetensi (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi berprestasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

# Analisis Statistik

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 <sup>a</sup>	,746	,738	2,792

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,746. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. █

# Pembahasan

## Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

- Variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo.
- Hal ini berarti bahwa kompetensi memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai semakin meningkat tinggi.

## Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

- Variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo.
- Artinya budaya kerja perlu dibentuk untuk mendisiplinkan pegawai dengan dilakukan secara konsisten dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi budaya kerja, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi.

# Pembahasan

## Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai

- Variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo.
- Hal ini dikarenakan motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan pegawai demi meraih prestasi yang berkaitan dengan antusiasme atau semangat dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi motivasi berprestasi, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi.

## Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai

- Variabel Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo.
- Hasil tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dan optimal.

# Simpulan

- Kompetensi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo
- Budaya kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo
- Motivasi berprestasi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo
- Kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo
- Yang memiliki hubungan paling besar yaitu budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo

