

Competence, Work Culture and Achievement Motivation on Employee Performance at the Sidoarjo SAMSAT Office

[Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Sidoarjo]

Almayda Wanagi¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of competence, work culture and achievement motivation on employee performance. This study uses a quantitative approach as a research method. The population of this study consisted of all employees of the Sidoarjo SAMSAT Office, which totaled around 130 people. This study involved a sample of 124 people selected according to the criteria of the respondents using a purposive random sampling technique. The data used in this study consisted of primary data, which was obtained through distributing questionnaires to respondents. Quantitative data analysis techniques using statistical methods to analyze data. The statistical method used is SPSS 26. Based on the results of the study, it was found that competence has a positive and significant influence on the performance of the employees at the Sidoarjo SAMSAT Office. Work culture has a positive and significant influence on the performance of the employees at the SAMSAT Sidoarjo Office. Achievement motivation has a positive and significant influence on the performance of the employees at the Sidoarjo SAMSAT Office. In addition, in this context competence, work culture and achievement motivation are simultaneously proven to have a significant influence on the performance of the employees SAMSAT Sidoarjo Office.*

Keywords – *competence; work culture; achievement motivation; employee performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo, yang berjumlah sekitar 130 orang. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 124 orang yang dipilih sesuai kriteria responden menggunakan teknik purposive random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik untuk menganalisis data. Metode statistik yang digunakan adalah SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo. Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor SAMSAT Sidoarjo. Selain itu, dalam konteks ini kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi secara simultan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo.*

Kata Kunci - *kompetensi; budaya kerja; motivasi berprestasi; kinerja pegawai*

I. PENDAHULUAN

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 atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut [1]. Di era *new normal* semua organisasi mengalami perubahan. Keadaan tersebut menyebabkan pengelola instansi untuk bisa memiliki strategi dalam menghadapi tantangan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat [2] yang sebelumnya terbatas karena adanya pandemic. Perubahan tersebut perlu dilakukan guna meningkatkan keterlibatan dan pencapaian tujuan organisasi [3] serta kinerjanya, karena penilaian instansi dapat memburuk jika penurunan kinerja pegawai dibiarkan dan terus berlanjut. 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 yang mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini berdampak pada pegawai lain sehingga merasa dirugikan; 2) Kurangnya tanggung jawab pegawai yang sudah lama berada di unit tertentu dengan mengabaikan pekerjaannya dan merasa lebih paham dari pegawai lain sehingga kualitas pekerjaan yang dilakukan belum tercapai dengan maksimal. Hal tersebut tidak menunjukkan kinerja yang baik. Karena kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya [4]; 3) Rendahnya hasil kerja dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya pemahaman pegawai terhadap peran dan fungsinya, penempatan posisi pegawai yang tidak sesuai latar belakang mengakibatkan terbatasnya pengetahuan dan keterampilan dalam

melaksanakan pekerjaan. Sehingga kompetensi diperlukan, karena kompetensi membuat seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan [5].

Melihat fenomena yang terjadi, perubahan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar kembali menjadi lebih baik. Hasil kerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Kompetensi SDM merupakan salah satu hal yang diperlukan seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi, karena kompetensi memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan [1]. Dan budaya kerja perlu dibentuk serta diperkuat dengan dilakukan secara konsisten, maka dari itu tugas pemimpin harus membangun budaya kerja yang sejalan dengan visi misi organisasi. Budaya kerja yang mendukung dan keterlibatan karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi baik. Motivasi berprestasi juga merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja, karena motivasi untuk berprestasi adalah dorongan untuk memberikan yang terbaik dari dirinya yang berkaitan dengan antusiasme atau semangat dalam merespon pembelajaran [6].

Pada penelitian [1] variabel yang digunakan yaitu kompetensi dan motivasi berprestasi. Sehingga terdapat celah yang kemudian dikembangkan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel budaya kerja, karena menjadi unsur penting juga yang perlu dipertimbangkan bagi peningkatan kinerja pegawai. Pada penelitian [7] tidak adanya indikator yang menyertai pada setiap variabelnya, terlebih pada variabel kompetensi. Ini menjadi celah karena penelitian ini menggunakan indikator pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) pada variabel kompetensi. Pada penelitian [8] terdapat celah dimana teknik sampling yang digunakan adalah sampling acak, belum diidentifikasi jenis teknik samplingnya apa. Maka dalam penelitian ini digunakan teknik purposive random yang dimaksudkan supaya sampelnya menggunakan kriteria, sehingga responden yang didapat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini ditujukan untuk pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo. Sehingga rumusan masalahnya yaitu apakah kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Dan melihat tujuan penelitian ini, maka penelitian ini berkaitan dengan kategori 8 *Sustainable Development Goal* (SDGs) tentang meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. LITERATURE REVIEW

Kompetensi

Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif karena merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks [9]. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam organisasi dengan bukti penguasaan karyawan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil kerja [10]. Pada situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi [11]. Seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang disyaratkan sehingga dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik [12]. Karena kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan [13].

Menurut [14] mengungkapkan bahwa ada 3 indikator kompetensi, yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*). Sedangkan menurut [15] ada 7 indikator kompetensi, yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

Begitu pentingnya kompetensi dalam organisasi, karena merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga dapat memprediksi kinerja. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Beberapa peneliti menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [1]; [16]; [17]. Temuan yang berbeda menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai [18]; [19].

Budaya Kerja

Budaya kerja dianggap sebagai suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan tindakan pola tertentu [13]. Budaya kerja disebut sebagai suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh [20] bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk

peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja memiliki seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi sehingga dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal [21].

Menurut [22] menjelaskan budaya kerja memiliki 4 indikator, diantaranya adalah: disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerja sama. Sedangkan menurut [23] juga memiliki 4 indikator budaya kerja yang meliputi: integritas, profesionalisme, kepuasan, keteladanan.

Begitu pentingnya budaya kerja bagi sebuah organisasi, karena merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Ditemukan penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [8]; [11]; [17]. Temuan yang berbeda menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai [24]; [25].

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan keinginan yang ada pada setiap individu, termasuk berprestasi melalui penguasaan, mengatasi berbagai tantangan dan meningkatkan kualitas kerja, serta mendorong persaingan melalui berbagai upaya untuk mengungguli prestasi sebelumnya dan mengungguli prestasi lainnya [16]. Motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji [21]. Pendapat lain dikemukakan oleh [23] bahwa motivasi berprestasi sebagai motif yang mendorong seseorang dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi kerja yang tinggi melalui kompetisi yang tajam, disiplin dan kerja keras.

Indikator dalam motivasi berprestasi yang diutarakan oleh [26] adalah: tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, waktu dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan menurut [27] terdapat 6 indikator motivasi berprestasi, yaitu: keinginan kerja lebih baik, bertanggung jawab untuk mencapai kesuksesan, menyukai tantangan, pertimbangan resiko, umpan balik terhadap kinerjanya, inovatif untuk mencapai sasaran serta fokus terhadap tujuan yang jelas.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi menjadi sebuah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu kegiatan dengan lebih dari sebelumnya melalui kompetisi yang tajam, disiplin dan kerja keras. Sehingga membuahkan suatu kinerja yang bermutu dengan upaya profesiobal dan memiliki persaingan secara positif dimana pribadi tersebut selalau ingin berprestasi serta mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Ditemukan penelitian bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [1]; [11]; [26]. Temuan yang berbeda menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai [28]; [29].

Kinerja

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur [30]. Menurut [4]; [21] berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut [31] adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut [32] indikator kinerja meliputi: kualitas kerja, ketetapan kerja, kemandirian. Sedangkan menurut [33] ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu: pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, kerjasama.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

III. METODE

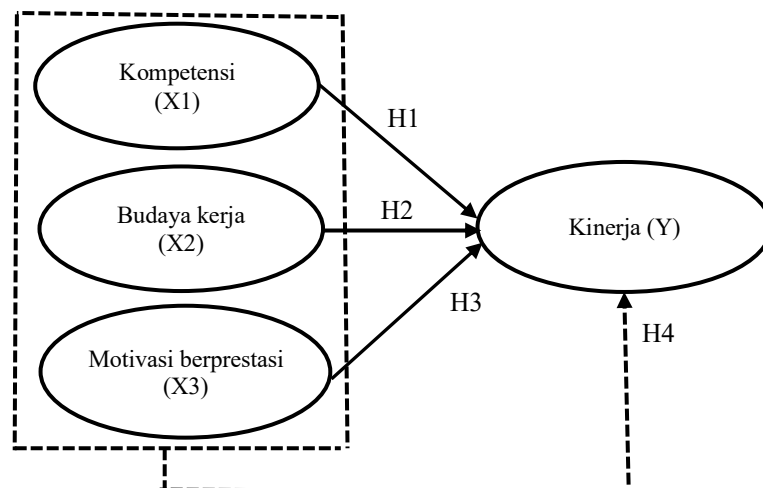
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada Kantor SAMSAT Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Raya Cemeng Kalang No.12, Ngemplak, Cemeng Kalang, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61234. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 130 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah 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. Kriteria tersebut diambil karena terdapat variabel budaya kerja pada penelitian ini, sehingga pegawai yang memiliki masa kerja di atas 1 tahun yang memahami budaya kerja. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan data pegawai tahun 2023, dimana tercatat 6 orang memiliki masa kerja 1 tahun dan sebagian dari mereka berusia di bawah 21 tahun. Melihat kriteria responden, maka sampel yang didapatkan yaitu 124 responden.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung maupun menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuesioner dengan total 30 item pernyataan. Pernyataan terdiri dari variabel kompetensi dengan 3 indikator menurut [14] yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel budaya kerja dengan 4 indikator menurut [22] yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerjasama, sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Variabel motivasi berprestasi dengan 5 indikator menurut [26] yaitu tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, waktu dalam menyelesaikan tugas, sehingga diperoleh 10 item pernyataan. Variabel kinerja dengan 3 indikator menurut [32] yaitu kualitas kerja, ketetapan kerja, kemandirian, sehingga diperoleh 6 item pernyataan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai di Kantor SAMSAT Sidoarjo. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS). Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Setelah peneliti mendapatkan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya uji asumsi klasik akan dilakukan peneliti sebagai persyaratan sebelum uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji autokorelasi. Setelah itu peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :	
-----	= Berpengaruh secara simultan
—————	= Berpengaruh secara parsial
X1, X2, X3	= Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)
Y	= Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)

Hipotesis

1. H1 : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo
2. H2 : Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo
3. H3 : Motivasi berprestasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo
4. H4 : Kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo

Definisi Operasional

1. Kompetensi (X1)

Definisi operasional kompetensi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [10]. Kompetensi didefinisikan secara operasional pada penelitian ini sebagai kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator kompetensi merujuk pada [14]:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) : pemahaman pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya
- b. Keterampilan (*skill*) : keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- c. Sikap (*attitude*) : sikap kerja pegawai terhadap tugas dan kewenangannya

2. Budaya Kerja (X2)

Definisi operasional budaya kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan [21]. Budaya kerja didefinisikan secara operasional pada penelitian ini sebagai aturan yang dibentuk untuk mendisiplinkan pegawai dalam hal pola bekerja.

Indikator budaya kerja merujuk pada [22]:

- a. Disiplin : kedisiplinan pegawai dalam waktu, kehadiran dan berpakaian ketika bekerja
- b. Keterbukaan : kemampuan memberi atau menerima informasi secara benar dan kejujuran pegawai dalam berpendapat
- c. Saling menghargai : perilaku menghargai pendapat orang lain dan saling menghormati kepada sesama pegawai
- d. Kerjasama : kesediaan menjalin hubungan yang baik terhadap sesama pegawai dan mampu berpartisipasi dalam menjalankan tugas

3. Motivasi Berprestasi (X3)

Definisi operasional motivasi berprestasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [21]; [34]. Motivasi berprestasi didefinisikan secara operasional pada penelitian ini sebagai dorongan pegawai untuk meraih prestasi.

Indikator motivasi berprestasi merujuk pada [26]:

- a. Tanggung jawab : tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah dikerjakan dan memiliki ambisi untuk berhasil mengerjakannya
- b. Memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas : mempertimbangkan segala hal dan mengetahui resiko yang akan dihadapinya
- c. Keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik : keinginan pegawai dalam meraih hasil terbaik dan memiliki perilaku berorientasi pada masa yang akan datang
- d. Kreatif dan inovatif : kemampuan mencari berbagai cara dalam menyelesaikan tugas secara variatif, efektif dan juga efisien
- e. Waktu dalam menyelesaikan tugas : pegawai menyelesaikan tugas secara tepat dan tidak menyia-nyaiakan waktunya

4. Kinerja (Y)

Definisi operasional kinerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan [4]; [21]. Kinerja didefinisikan secara operasional pada penelitian ini sebagai hasil atas pencapaian yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator kinerja merujuk pada [32]:

- a. Kualitas kerja : kemampuan pegawai untuk mencapai dan menyelesaikan tugas dengan target mutu
- b. Ketetapan kerja : pegawai menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dan sesuai dengan standarnya
- c. Kemandirian : pegawai melakukan fungsi kerjanya sesuai dengan jobdesk masing-masing dan percaya diri akan tugasnya

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	81	75%
Perempuan	43	25%
Jumlah	124	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 81 orang yang menghasilkan presentase sebesar 75%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 43 orang

dengan presentase sebesar 25%. Sementara itu, untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SMA/SMK	58	43%
D3	18	20%
S1	46	37%
S2	1	1%
Jumlah	124	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 58 orang yang menghasilkan presentase sebesar 43%. Selain itu terdapat responden berpendidikan D3 berjumlah 18 orang dengan presentase sebesar 20%, untuk responden berpendidikan S1 berjumlah 46 orang dengan presentase sebesar 37% dan responden berpendidikan S2 berjumlah 1 orang dengan presentase 1%. Selain itu, untuk karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Responden	Presentase
Pegawai Tetap	37	22%
Pegawa Harian Lepas	87	78%
Jumlah	124	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai harian lepas dengan jumlah sebanyak 87 orang yang menghasilkan presentase sebesar 78%. Sedangkan responden pegawai tetap berjumlah 37 orang dengan presentase sebesar 22%.

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [35]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,822	0,176	Valid
	X1.2	0,587	0,176	Valid
	X1.3	0,613	0,176	Valid
	X1.4	0,687	0,176	Valid
	X1.5	0,825	0,176	Valid
	X1.6	0,823	0,176	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,803	0,176	Valid
	X2.2	0,709	0,176	Valid

	X2.3	0,739	0,176	Valid
	X2.4	0,760	0,176	Valid
	X2.5	0,807	0,176	Valid
	X2.6	0,807	0,176	Valid
	X2.7	0,691	0,176	Valid
	X2.8	0,771	0,176	Valid
Motivasi Berprestasi (X3)	X3.1	0,742	0,176	Valid
	X3.2	0,761	0,176	Valid
	X3.3	0,830	0,176	Valid
	X3.4	0,786	0,176	Valid
	X3.5	0,754	0,176	Valid
	X3.6	0,731	0,176	Valid
	X3.7	0,757	0,176	Valid
	X3.8	0,840	0,176	Valid
	X3.9	0,779	0,176	Valid
	X3.10	0,666	0,176	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,823	0,176	Valid
	Y2	0,656	0,176	Valid
	Y3	0,716	0,176	Valid
	Y4	0,673	0,176	Valid
	Y5	0,810	0,176	Valid
	Y6	0,649	0,176	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data yang terdapat pada tabel 4, semua item pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,176) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda [36]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [37]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,936	0,60	<i>Reliabel</i>
Budaya Kerja (X2)	0,914	0,60	<i>Reliabel</i>
Motivasi Berprestasi (X3)	0,921	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,887	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak boleh bias [36], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74467495
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	,447	2,236	Tidak terjadi Multikolinearitas
Budaya Kerja (X2)	,425	2,354	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Berprestasi (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7, diketahui dari kompetensi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,447 dan nilai VIF sebesar 2,236. Budaya kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,425 dan nilai VIF sebesar 2,354. Motivasi berprestasi (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,362 dan nilai VIF sebesar 2,765. Dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	,796	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Kerja (X2)	,454	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Berprestasi (X3)	,748	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk kompetensi (X1) adalah 0,796 ($>0,05$), nilai signifikansi untuk budaya kerja (X2) adalah 0,454 ($>0,05$) dan nilai signifikansi untuk motivasi berprestasi (X3) adalah 0,748 ($>0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linierity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian linieritas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	408,809	11	37,164	6,005	,000
		Linearity	339,194	1	339,194	54,809	,000
		Deviation from Linearity	69,615	10	6,962	1,125	,350
Within Groups			693,126	112	6,189		
Total			1101,935	123			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9, nilai deviation from linierity memiliki nilai signifikansi 0,350 $>$ dari 0,05. Dengan demikian dinyatakan variabel kompetensi (X1) model adalah linier.

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	259,035	10	25,903	3,473	,001
Budaya Kerja	Groups	Linearity	200,640	1	200,640	26,898	,000
		Deviation from Linearity	58,395	9	6,488	,870	,554
Within Groups			842,901	113	7,459		
Total			1101,935	123			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 10, nilai deviation from linierity memiliki nilai signifikansi 0,554 > dari 0,05. Dengan demikian dinyatakan variabel budaya kerja (X2) model adalah linier.

Tabel 11. Hasil Uji Linieritas Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	481,793	16	30,112	5,196	,000
Motivasi Berprestasi	Groups	Linearity	396,423	1	396,423	68,399	,000
		Deviation from Linearity	85,370	15	5,691	,982	,479
Within Groups			620,142	107	5,796		
Total			1101,935	123			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 11, nilai deviation from linierity memiliki nilai signifikansi 0,479 > dari 0,05. Dengan demikian dinyatakan variabel motivasi berprestasi (X3) model adalah linier.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW).

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864 ^a	,746	,740	1.00796	1,740

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Uji Durbin Watson yaitu membandingkan nilai Durbin Watson dari hasil regresi dengan nilai Durbin Watson tabel. Dengan prosedur sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H0 = Tidak terjadi Autokorelasi, H1 = Terjadi Autokorelasi

- b. Menentukan taraf signifikansi.
Taraf signifikansi menggunakan 0,05
- c. Menentukan nilai d (Durbin-Watson)
Nilai Durbin-Watson yang didapat dari hasil regresi adalah 1,740
- d. Menentukan nilai dL dan dU
Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel Durbin- Watson, pada signifikansi 0,05, n=124 dan k=3 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dari tabel Durbin-Watson didapat dL=1,668 dan dU=1,757. Jadi dapat dihitung nilai 4-dL = 4-1,668 = 1,654 dan 4-dU = 4-1,757 = 1,753.
- e. Hasil Pengujian
dU < DW < 4-dU maka H0 diterima (tidak terjadi autokorelasi). DW < dL atau DW > 4-dL maka H0 ditolak (terjadi autokorelasi). dL < DW < dU atau 4-dU < DW < 4-dL maka tidak ada keputusan yang pasti.
- f. Hasil Pengujian
dU = 1,757, DW = 1,740, 4-dU = 4-1,757 = 1,753.
Dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,740 terletak didaerah dU < DW < 4 - dU, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima (tidak terjadi autokorelasi).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi berprestasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			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

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 13, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 13 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi diabaikan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,416.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) adalah positif, yaitu 0,206. Ini menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,206.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya Kerja (X2) adalah positif, yaitu 0,296. Ini menunjukkan bahwa jika nilai budaya Kerja (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,296.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi berprestasi (X3) adalah positif, yaitu 0,267. Ini menunjukkan bahwa jika nilai motivasi berprestasi (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,267.

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} sebesar 1,979 dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai

signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

Tabel 14. Hasil Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
1	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

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 14 di atas, terlihat bahwa 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 $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 14 di atas, terlihat bahwa 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 $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 14 di atas, terlihat bahwa 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 $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (Ho) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (Ho) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

Tabel 15. Hasil Simultan (Uji F)

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 15, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 84,385$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,68$, dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan (Ho) ditolak atau (Ha) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel kompetensi (X1), budaya kerja (X2) dan

motivasi berprestasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

Tabel 16. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,740	1,00796

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 16, didapatkan 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

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Kompetensi dibangun oleh indikator menurut [14], antara lain: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kontribusi terbesar ada pada indikator sikap (*attitude*), hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan sikap pegawai dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku.

Studi empiris menunjukkan bahwa dalam membangun kompetensi seseorang, terdapat tiga indikator utama yang penting yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan mengacu pada apa yang seseorang tahu, keterampilan mencakup kemampuan yang dimilikinya, dan sikap melibatkan pandangan dan perilaku yang ditunjukkan. Salah satu temuan penting dari studi ini adalah bahwa sikap (*attitude*) memiliki kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja, ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa sikap pegawai dalam bekerja, termasuk ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku berdampak signifikan pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1]; [16]; [17]; [38] yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian [18]; [19] yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi budaya kerja, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Budaya kerja dibangun oleh indikator menurut [22], antara lain: disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Kontribusi terbesar ada pada indikator disiplin, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pegawai memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama di antara anggota tim atau organisasi. Disiplin melibatkan kepatuhan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Keterbukaan berarti kemampuan untuk berkomunikasi dengan jujur dan terbuka. Saling menghargai mencakup penghargaan terhadap perbedaan dan keragaman, sementara kerjasama melibatkan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Temuan utama dari studi ini adalah bahwa faktor disiplin memiliki kontribusi terbesar dalam memengaruhi kinerja. Mayoritas responden sangat setuju bahwa kedisiplinan, seperti hadir tepat waktu saat bekerja memiliki dampak positif pada kinerja. Dalam kata lain, kepatuhan terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab, termasuk hadir tepat waktu sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8]; [11]; [17]; [39] yang menyatakan bahwa budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian [24]; [25] yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi motivasi berprestasi, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Motivasi berprestasi dibangun oleh indikator menurut [26], antara lain: tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, dan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pegawai memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya.

Studi empiris menunjukkan bahwa dorongan atau semangat untuk mencapai prestasi, yang disebut sebagai motivasi berprestasi, dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Faktor-faktor ini termasuk rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, kemampuan untuk memilih tugas dengan bijaksana, keinginan untuk meraih hasil yang baik, kemampuan berpikir kreatif dan inovatif, serta kemampuan mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas. Temuan utama dari studi ini adalah bahwa faktor tanggung jawab memiliki dampak paling besar dalam memengaruhi kinerja. Mayoritas dari mereka yang diwawancarai atau diikutsertakan dalam penelitian ini sangat setuju bahwa pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka, memiliki dampak positif yang besar pada kinerja mereka. Dengan kata lain, memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan yang diemban adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1]; [11]; [26] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian [28]; [29] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti masing-masing variabel kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi memiliki peranan yang penting bagi kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo. Kinerja dibangun oleh indikator menurut [32], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Dari indikator kinerja, dapat tercermin dalam tiga variabel yang diteliti. Kontribusi terbesar ada pada indikator ketetapan kerja, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

Pada variabel kompetensi beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator sikap (*attitude*), apabila sikap pegawai dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Pada variabel budaya kerja beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator disiplin, apabila pegawai memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dan pada variabel motivasi berprestasi beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator tanggung jawab, pegawai memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya adalah cerminan dari kinerja pegawai yang memiliki kemandirian. Hal tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dan optimal.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi oleh kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi; 2) Kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo diperlukan kompetensi, budaya kerja dan motivasi berprestasi. Dan yang memiliki hubungan paling besar yaitu budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pegawai Kantor SAMSAT Sidoarjo yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama. Dan yang terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua dan teman-teman yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

REFERENSI

- [1] S. Aminah and E. Jusriadi, "PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KABUPATEN GOWA PROVINSI SULAWESI SELATAN," *Jurnal Competitiveness*, vol. 7, no. 1, 2018.
- [2] V. Firdaus and R. Adilah, "PENGARUH KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA RS DKT SIDOARJO SELAMA PANDEMI COVID-19," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, 2023.
- [3] V. Firdaus, "The Effect Of Change Management And Managerial Skill To Employee Motivation," *International Journal Of Scientific & Technology Research*, vol. 7, no. 7, pp. 100-106, 2018.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Haji Mas Agung, 2012.
- [5] K. J. Nurwin and A. Frianto, "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, pp. 876-885, 2021.
- [6] V. Firdaus, "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Ikip Pgri Jember," *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, vol. 14, no. 2, pp. 45-53, 2017.
- [7] E. B. Ristiyanto, Sarsono and K. Hendra, "GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN ANDONG KABUPATEN BOYOLALI," *Jurnal Dimensi*, vol. 10, no. 2, pp. 304-316, 2021.
- [8] F. A. Abjan, Nurlaila and R. A. Kamis, "Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Ternate," *Jurnal Literatus*, vol. 4, no. 1, pp. 232-236, 2022.
- [9] T. Hidayat, H. Tanjung and A. Juliandi, "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 17, no. 2, pp. 189-206, 2020.
- [10] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima)*, Jakarta: PT. Prenada Media Group, 2011.
- [11] R. Bintara and A. Frinaldi, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Public Policy*, vol. 7, no. 1, pp. 13-16, 2021.
- [12] T. Rosdyanti and Suwanto, "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR," *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, vol. 14, no. 1, pp. 89-98, 2020.
- [13] E. Setyanti, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi," *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, vol. 1, no. 1, pp. 60-77, 2020.
- [14] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- [15] A. E. Mulyasari, Rismansyah and B. Usman, "Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 17, no. 3, pp. 205-225, 2020.
- [16] I. S. Arzuni and D. Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, 2022.
- [17] P. Irmayanti, N. Widiastini and I. Suarmanayasa, "PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 111-119, 2020.
- [18] A. Pariesti, U. R. Christa and Meitiana, "Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan," *Journal of Environment and Management*, vol. 3, no. 1, pp. 35-45, 2022.
- [19] Y. Supiyanto, "PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA," *Jurnal Economia*, vol. 11, no. 2, pp. 118-131, 2015.
- [20] Y. Assagaf, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar," *Skripsi Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar*, 2012. [Online]. Available: oai:repository.unhas.ac.id:123456789/1657.
- [21] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.

- [22] Nurhadijah, "STUDI TENTANG BUDAYA KERJA PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI IPENAJAM PASER UTARA," *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [23] Silvia, I. W. Bagia and W. Cipta, "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 7, pp. 9-16, 2019.
- [24] S. V. Kaesang, R. J. Pio and V. Tatimu, "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 391-396, 2021.
- [25] Hafulyon, M. D. Putra, K. Shobirin and M. Elfisra, "PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERINDAG KABUPATEN TANAH DATAR," *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, vol. 11, no. 1, pp. 72-85, 2021.
- [26] T. A. Handoko, S. Sumowo and Y. Rozzaid, "Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.," *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol. 2, no. 2, pp. 168-179, 2017.
- [27] Y. Risnawati, "Pengaruh Self Esteem dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Di Wilayah Jakarta Selatan," *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara Jakarta*, vol. 9, no. 2, 2018.
- [28] F. E. Yuliana, A. Suddin and Suprayitno, "PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH PADA INSPEKTORAT KABUPATEN PONOROGO," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 14, pp. 78-91, 2020.
- [29] S. H. Savira, A. Kusumah, R. Setianingsih and R. Mahmudi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru," *Jurnal Economics, Accounting and Business*, vol. 2, no. 1, pp. 279-287, 2022.
- [30] A. Aprilia and P. Rani, "PENGARUH METODE PELATIHAN, INSTRUKTUR PELATIHAN, MATERI PELATIHAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA RELAWAN PAJAK (Studi Empiris pada Relawan Pajak 2019 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan II)," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 9, no. 2, pp. 91-108, 2020.
- [31] S. Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*, Makassar: BPFE, 2008.
- [32] A. S. A, B. Prabawani and A. Pradanawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Mekar (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Candi Mekar Pematang)," *Jurnal Ilmu Administrasi Publik (JIAP)*, vol. 5, no. 4, 2016.
- [33] M. Syaifullah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab," *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, vol. 5, no. 1, pp. 74-88, 2022.
- [34] V. R. Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- [35] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*, Semarang: Univ. Diponegoro Press, 2016.
- [36] A. Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- [37] S. Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- [38] K.D.Krisnawati and I.W.Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 29-38, 2021.
- [39] Sukartini and P. L. Gaol, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejalalan Kota Administrasi Jakarta Utara," *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, vol. 4, no. 2, pp. 43-52, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.