

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Dharma Putra^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1} Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³ Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten Polewali Mandar secara sendiri-sendiri (parsial), bersama-sama (simultan) dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Yang dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, Waktu penelitian adalah bulan Januari sampai Pebruari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, dan variabel Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Dharma Putra, 2020. The influence of competence, work motivation and organizational culture on employee performance at the Polewali Mandar Regency Transportation Service This study aims to determine and analyze the influence of competence, work motivation and organizational culture on employee performance at the Polewali Mandar district transportation service individually (partially), jointly (simultaneously) and the dominant variables have an effect on employee performance at the Department of Transportation. Polewali Mandar Regency. This research is a quantitative study using a survey method. Which was carried out at the Polewali Mandar Regency Transportation Service, the research time was January to February 2020. The population in this study were all employees of the Polewali Mandar Regency Transportation Service, as many as 60 people. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 60 people. Data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis). The results showed that there was a positive and significant influence on competence, work motivation, work culture partially on employee performance at the Department of Transportation in Polewali Mandar Regency, there was a positive and significant effect of competence, work motivation, work culture simultaneously (together) on employee performance at Polewali Mandar District Transportation Office, and the most dominant competency variable influencing employee performance at the Polewali Mandar Regency Transportation Service.

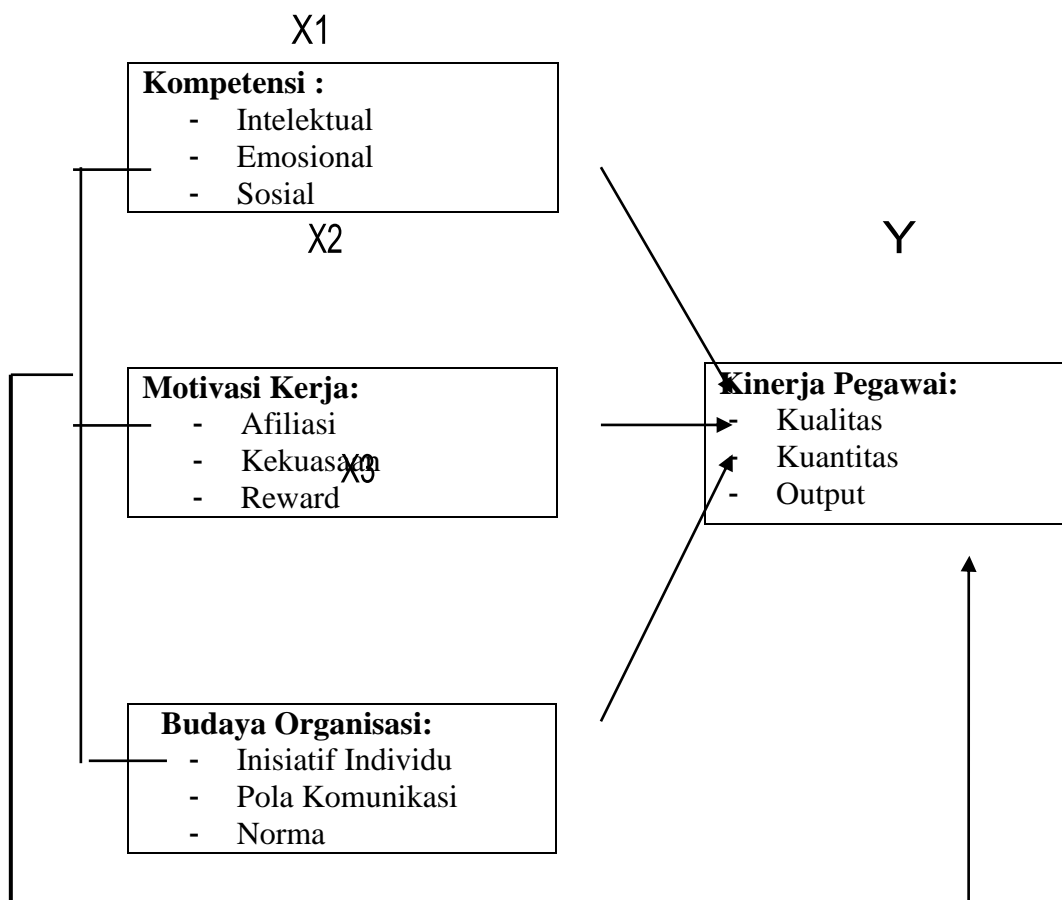
Keywords: Competence, Work Motivation, Work Culture, Performance.

PENDAHULUAN

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, seluruh pelaku yang berkompeten di dunia pendidikan termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Pemerintahan yang baik menjadi isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya kerja. Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya.

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah Penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar yang berlokasi di Jalan Mr.Muh.Yamin No.7 Kelurahan Pekkabata Kabupaten Polewali Mandar, Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 1(satu) bulan yakni Januari –Pebruari 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi 60 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi. Dan Kuesioner Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai kompetensi, motivasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regressio Analysis). Pengujian dilakukan secara persial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS.12.0.

Adapun model analisis dari regresi linear Berganda (Sugiyono, 2010:205) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=\beta_0+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3+e_i$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Budaya Organisasi
- β_0 = Intercept
- β_1, β_2 dan β_3 = Koefesien Regresi
- e_i = Faktor pengganggu (random error)

Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dinilai dengan uji hipotesis/goodness of fit-nya (Iman Ghozali, 2009). Secara statistik, goodness of fit dapat diukur dari nilai uji F, nilai uji t dan koefesien determinasi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji atau mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefesien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel (Sugiono, 2009 : 219)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
 - Ho : Semua variabel independen (X) secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).
 - Ha : Semua variabel independen (X) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 95 % ($\alpha=0,05$)
3. Menentukan signifikansi
 - Nilai signifikansi ≤ 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - Nilai signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
4. Membuat kesimpulan
 - a. Bila F hitung memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya seluruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Bila F hitung memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya seluruh variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefesien korelasi

n = jumlah responden (Sugiono, 2009:230)

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****1. Pengujian Secara Parsial(Uji-t) dan Secara Simultan**

Apakah kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh parsial dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar?

Uji Secara Parsial

a. Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 1

Anova^b-Kompetensi

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 17.110 | 1 | 17.110 | 18.698 | .000 ^a |
| Residual | 53.074 | 58 | .915 | | |
| Total | 70.183 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel Anova, didapatkan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05). Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja sehingga dapat digunakan untuk memprediksi, dengan makna bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi besarnya nilai variabel kriterium yaitu kinerja.

Uji Secara simultan

Apakah Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) Terhadap Kinerja (Y)?

Tabel 2

Anova^b-Kompetensi

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 17.110 | 1 | 17.110 | 18.698 | .000 ^a |
| Residual | 53.074 | 58 | .915 | | |
| Total | 70.183 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel Anova, didapatkan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) maka regresi ganda dinyatakan memiliki keberartian (signifikan) sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi variabel besarnya nilai kriterium yaitu Kinerja.

Tabel 3

Model Summary^b Simultan Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .677 ^a | .514 | .459 | .824 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat nilai R Square (0,514) pada Tabel Model Summary. Nilai R Square disebut juga koefisien determinan yaitu angka korelasi yang dikuadratkan sehingga kontribusi yang disumbangkan sebesar 51,4%. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar adalah 51,4% sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi pada uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga kompetensi pegawai dianggap tidak berguna

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dengan kata lain motivasi kerja menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya pelaksanaan budaya organisasi dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan kompetensi pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi kerja,

Budaya kerja secara sendiri-sendiri (parsial) dan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar . Maka Variabel Kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar .

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa. 2010 Pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Diblikasikan.
- Aswar. 2014. Realibilitas dan Validitas (3 ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cooper, Donald R and C, William Emory, 2011. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gery, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2010, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2011, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Egan, John, 2014, Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing, Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2010, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global.
- Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2011. Perilaku Organisasi, Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, dan Kenneth H Blanchard, 2011, Manajemen Perilaku Organisasi: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2011. Pimpinan dan Kepemimpinan, Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wicherich, 2011, Manajemen, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, 2011. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Manullang M., 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

-
- Maslow, A. H. 2011, *Motivation and Personality*, Harper and Row, New York.
- Moenir, H.A.S.2014. *Manjamen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nazir, Moh.2012. *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Nicholson, W.2014. *Teori Ekonomi Mikro I*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prasetya, Irawan,2014. *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STIA LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Cet.1. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Sahrin. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Salusu, J, 2010. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Tehnik untuk Staf Manajemen*, PT Grasindo/ Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Sofiantho, Edi. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai pada kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Terry, George R. 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo, Joko,S. 2010. *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta.