

ANALISIS KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAAHRAGA KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Wahyudiansyah¹, Andi Syarifuddin², Nurfaidah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹wahyudiansyah@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³nurfaedahypup67@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to find out and analyze the effect of competence on the employee performance, to find out and analyze the effect of organizational culture on the employee, to find out analyze the effect of achievement motivation on the employee performance, to find out and analyze which factor is the most dominant on the employee performance at the Office of Education. Youth and Sports of Tojo Una-Una District. The research was conducted at the Office of Education, Youth and Sports of Tojo Una-Una District consists of 105 employees as population and total sampling. The data analysis used descriptive and multiple linear regression. The result shows that competence, motivation and achievement motivation have an effect to the employee performance. Achievement motivation is the most dominant factor influencing on employee performance. It is because every employee shows their effort to achieve work performance, encouragement to master the work field and to socialize each other so that it affects the performance of employee at the Office of Education, Youth and Sports of Tojo Una-Una District.

Keywords: *Competence, Organizational Culture, Achievement Motivation, Performance.*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai menjadi penting untuk diaktualisasikan melalui pendekatan persentase realisasi pencapaian kinerja. Landasan teori yang mendukung perlunya penilaian kinerja tersebut mengacu pada teori hasil kerja dari Dessler (2015) yang menyatakan bahwa menilai sebuah pekerjaan yang berkinerja dilihat dari hasil kerja. Teori ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil yang aplikasinya merujuk pada standar penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una Una dituntut mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebagai upaya untuk menyelenggarakan pembangunan pemerintahan daerah. Keberhasilan instansi dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan sangat ditentukan oleh andil sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerjanya. Teori kualitas sumber daya manusia dari Wayne (2015)

sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang mampu meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Tojo Una-Una memperlihatkan bahwa kinerja pegawai menurun dikarenakan rendahnya kompetensi, penerapan budaya organisasi dan motivasi berprestasi dari setiap pegawai. Rendahnya kinerja pegawai ini dapat dilihat dari aspek kuantitas dari program dan kegiatan pemerintah yang masih kurang. Aspek kualitas juga menunjukkan bahwa hasil kerja yang ditunjukkan pegawai kurang bermutu, sering mendapatkan protes dan pengaduan dari masyarakat. Aspek waktu banyak yang tidak efisien dalam pemanfaatan dan penggunaannya, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan aspek biaya juga tidak efektif dalam penggunaan dan pengalokasian, sehingga banyak program atau kegiatan yang tidak tepat sasaran.

Selanjutnya fenomena berdasarkan fakta tentang kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini, memperlihatkan bahwa kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, mengingat pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi

yang diharapkan untuk mengetahui, terampil, menguasai dan handal dalam bekerja. Kenyataan yang terjadi akibat kompetensi yang rendah menyebabkan aktivitas kerja sering mengalami penundaan, tidak tepat waktu melayani, sering terjadi banyak kesalahan dan lama proses pelayanan. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki pegawai rendah.

Kenyataan ini dalam penerapannya mengalami perbedaan antara fakta dan kondisi yang terjadi, karena itu perlu dipertimbangkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui sebuah sistem kerja organisasi yang berbasis kompetensi. Sistem ini mengacu pada teori penilaian kompetensi yang diperkenalkan oleh McKenna (2010) menyatakan setiap orang dalam organisasi mempunyai kepentingan untuk berprestasi yang biasa disebut kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Masih ditemukan pegawai yang kurang inovatif di dalam mengembangkan berbagai informasi dan hasil kerja yang *up to date*, pegawai kurang memberikan perhatian pada bidang kerja yang ditekuni, kurang memiliki orientasi hasil kerja dalam pengembangan organisasi, cenderung bekerja individu tidak bekerja tim, bersifat pasif tidak agresif, dan kurang mampu mewujudkan stabilitas kerja yang kondusif secara menyeluruh. Ini merupakan fakta budaya organisasi yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai.

Fenomena selanjutnya yang menyebabkan kinerja pegawai menurun dikarenakan motivasi yang kurang berprestasi. Fenomena yang terlihat bahwa diantara pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja merasa kurang terpenuhi motivasi kerja yang berasal dari dalam diri dan luar dirinya untuk berkeinginan berprestasi. Hal ini disebabkan pegawai sering mempertimbangkan motif kerja yang dilakukan berdasarkan motivasi yang dimilikinya. Kecenderungan pegawai kurang termotivasi karena tidak terpenuhi kebutuhan pencapaian prestasi, kurang terwujud kebutuhan kekuasaan dalam bekerja dan kurang teraktualisasikan afiliasi kerja dalam berbagai interaksi aktivitas organisasi. Menjadi penting untuk dipertimbangkan penyebab pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan tupoksi yang menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Pegawai kurang termotivasi dalam mewujudkan kebutuhan pencapaian prestasi

karena kurangnya insentif yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang ditekuni. Pegawai juga kurang bersemangat dalam bekerja karena tidak terpenuhi kebutuhan kekuasaan sesuai jabatan dan posisi yang diinginkan, sehingga kurang mendapatkan fasilitas dan tunjangan kerja. Termasuk pegawai kurang termotivasi dalam bekerja karena tidak terpenuhi aktualisasi afiliasi dalam berinteraksi sosial di lingkungan organisasinya, tidak terwujud komunikasi yang efektif dan keharmonisan kerja diantara rekan-rekan pegawai.

Motivasi kerja yang rendah dari pegawai memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Atas dasar ini maka perlu dipertimbangkan penerapan teori motivasi prestasi McClelland dalam Farida (2014) bahwa setiap orang termotivasi untuk mewujudkan prestasi kerja sesuai kebutuhan pencapaian prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Penerapan teori ini perlu disikapi oleh pegawai di dalam mengembang pelaksanaan aktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una?. 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una?. 3) Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una?

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.

TINJAUAN LITERATUR

Walker (2017) kompetensi berasal dari kata *competent* yang berarti mampu sepadan dengan kata *ability* atau kemampuan.

Kompetensi ini berkaitan dengan potensi yang dimiliki individu sumber daya manusia dalam berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuannya.

Ada beberapa teori dan konsep yang digunakan untuk memahami pengertian kompetensi individu dalam konsepsi manajemen SDM antara lain teori jendela kompetensi, teori kualitas, teori pemecahan masalah, konsep kreasi, konsep kerja, konsep dinamika, konsep tim kerja, konsep siklus pengembangan diri, konsep mandiri dan konsep kemampuan terpadu.

Teori orientasi kualitas oleh Stoner (2015) interpretasi kompetensi setiap individu yang berkompotensi tidak terlepas dari orientasi kualitas yang mengutamakan hasil kerja yang terbaik dari kerja keras tanpa kenal lelah. Semakin banyak tantangan kerja semakin menciptakan peluang untuk mewujudkan orientasi kualitas. Teori orientasi kualitas ini berkaitan dengan permasalahan kompetensi individu.

Teori pemecahan masalah atau *problem solve* yang dikemukakan oleh Silvatore (2017) bahwa rendahnya kualitas SDM menjadi masalah bagi organisasi dan salah satu solusi pemecahan masalah adalah peningkatan kompetensi individu. Ini menunjukkan bahwa dalam organisasi kompetensi berperan penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi yang profesional menjadi solusi dalam pemecahan masalah individu dan organisasi.

Thierauf (2018) pemahaman mengenai kompetensi individu mempunyai keterkaitan dengan konsep kerja yang menjelaskan setiap pekerjaan memerlukan orang berkompotensi di bidangnya. Artinya, antara aktivitas kerja dan kompetensi menjadi satu kesatuan dalam menghasilkan penilaian tentang pekerjaan.

Memahami konsep kerja tersebut di atas, ini relevan dengan konsep dinamika yang dikemukakan Rothwell (2017). Konsep ini menjelaskan bahwa dalam diri manusia terdapat dinamika perilaku dan tindakan untuk rajin dan malas. Biasanya individu yang memiliki tingkat kerajinan berarti memiliki potensi kerja yang tinggi. Sebaliknya bila memiliki tingkat kemalasan berarti potensi kerja rendah. Pengertian potensi kerja adalah perubahan yang menentukan potensi seseorang berhasrat atau tidak dalam menghadapi pekerjaan.

Penilaian keberhasilan organisasi melalui tim kerja menjadi aspek yang menentukan untuk berkembang dan maju. Stefhani (2016) tim kerja berkompotensi menjadikan organisasi kuat dengan menempatkan SDM sesuai bidang kerja yang ditekuni secara profesional.

SDM yang berkembang dan maju mengikuti siklus pengembangan dirinya berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan. Profesionalisme kerja dari individu yang berkompotensi dalam suatu organisasi diwujudkan dalam kemandirian kerja. Koch (2017) individu yang handal merupakan kompetensi kemandirian yang diterapkan melalui inisiatif dan inovatif dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Sebelum memahami kajian budaya organisasi, maka terlebih dahulu perlu dipahami apa yang dimaksud dengan budaya, organisasi dan budaya organisasi. Menurut Robbins (2016) budaya adalah seperangkat nilai-nilai yang dipelajari, diyakini, memiliki standar pengetahuan, moral, hukum dan perilaku yang disampaikan oleh individu, organisasi atau masyarakat untuk bertindak sesuai kebiasaan dasar dalam memandang dirinya. Handy (2017) menyatakan organisasi adalah sekumpulan lebih dari satu orang yang melakukan kerjasama berdasarkan kepentingan dan tujuan yang ingin dicapai. Patricia (2017) menyatakan budaya organisasi adalah sekumpulan ideologi, simbol dan nilai inti yang kompleks dalam mempengaruhi cara pandang organisasi.

Teori *organization culture fundamental* yang dikemukakan oleh Algerrow (2018) bahwa organisasi yang maju dan modern memiliki filosofi fundamental yang mengikat setiap anggota organisasi memiliki nilai perekat budaya dalam memajukan organisasi atau perusahaan. Nilai perekat budaya organisasi yang dimaksud yaitu kepekaan, kebebasan, keberanian dan keterbukaan dalam mengelola organisasi.

Kajian penting yang mempengaruhi respon organisasi secara internal dan eksternal adalah budaya organisasi. Tunggal (2017) menyatakan budaya organisasi atau *organization culture* adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi yang di dalamnya terdapat unsur kepekaan, kebebasan, keberanian dan keterbukaan.

Berarti budaya organisasi merupakan sebuah kerangka kerja dalam menata dan mengarahkan perilaku orang dalam pekerjaan. Budaya organisasi menata dan mengarahkan seseorang untuk memiliki kepekaan tentang kegiatan organisasi, kebebasan dalam organisasi, keberanian mengembangkan eksistensi organisasi dan keterbukaan organisasi dalam menerima inovasi. Handy (2017) menyatakan mendiagnosis budaya organisasi tercermin pada teori kepekaan (*sensitivity theory*), teori kebebasan (*independence theory*), teori keberanian (*braveness theory*) dan teori keterbukaan (*transparency theory*).

Seorang individu melakukan proses interaksi dengan sesamanya di dalam organisasi, baik antara pimpinan dan anggota maupun antar anggota sendiri. Organisasi mempunyai pembatasan-pembatasan tertentu. Setiap anggota organisasi yang melakukan hubungan interaksi dengan yang lainnya tidaklah didasarkan atas kemauan sendiri, akan tetapi dibatasi oleh peraturan tertentu. Robbins (2015) organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan. Melalui tata aturan setiap organisasi maka dapat lebih mudah dibedakan suatu organisasi dengan kumpulan kemasyarakatan. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur, yang di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hirarkhi atau tingkatan mulai dari pimpinan sampai pada bawahan atau staf. Uraian tersebut dapat dipahami bahwa orang-orang terlibat dalam organisasi harus tunduk pada suatu aturan untuk mengadakan kerjasama dan interaksi guna mencapai suatu tujuan bersama.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Menurut Rivai (2018), istilah motivasi secara harfiah diartikan sebagai "dorongan" yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan sesuai tujuan tertentu. Istilah motivasi juga sering diartikan sebagai daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu.

Menurut Bangun (2012) pengertian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang

melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Robbins (2016) menyatakan bahwa secara hirarki dan kronologis menurut Maslow, setiap manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan ini terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri). Proses tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang seseorang untuk termotivasi.

Konsep motivasi berprestasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, menjadi sesuatu yang urgensi. Pegawai sebagai manusia memiliki motif untuk berprestasi. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi maka akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri, bersikap optimis, memiliki ketidakpuasan atas prestasi yang telah diperoleh serta berusaha untuk terus bekerja dan berbuat melakukan hal yang berprestasi. Menurut Farida (2014) bahwa motivasi berprestasi bagi pegawai menjadi penting untuk mewujudkan motif prestasi yang diinginkan.

Morgan (2013) menyatakan bahwa pengertian motivasi sebagai serangkaian prinsip untuk memberikan petunjuk pemahaman tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, usaha dan tujuan yang datang dari motif seseorang. Mengemukakan tentang konsep motivasi ini berkaitan dengan teori *drive* atau lazim disebut kendali, yaitu suatu perilaku yang didorong ke arah tujuan oleh keadaan yang mendorong diri seseorang untuk berprestasi meningkatkan kinerjanya.

Memahami teori motivasi berprestasi, sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Teori ini memberi pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah sesuatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan yang lainnya. Menurut Farida (2014) berdasarkan pandangan David McClelland bahwa seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi yang lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga jenis kebutuhan

manusia menurut McClelland yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Konsep kinerja menurut Bernardin dan Russel (2012) menyatakan bahwa: *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2015) bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

Batasan mengenai kinerja oleh para ahli memberikan pengertian bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya hasil kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja individu secara kuantitas, kualitas, yang sesuai waktu dengan menggunakan biaya minimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kinerja selalu menghasilkan kerja yang optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) terdapat hubungan yang erat. Bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik. Melakukan penilaian atas kinerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara, (2015) mengemukakan definisi kinerja sebagai serangkaian efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itu dapat. Disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Memahami pengertian di atas, kinerja individu diartikan sebagai kinerja seseorang dalam menghasilkan sebuah hasil kerja (kuantitas, kualitas, waktu dan biaya) untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Kusnadi (2013) bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Kinerja selalu berkaitan dengan hasil kerja secara nyata yang dapat dinilai dan diperhitungkan secara kuantitas, kualitas, efisien (waktu) dan efektif (biaya).

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil mengacu pada Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di mana kinerja pegawai dinilai berdasarkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan menghitung tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan yang diukur dengan empat aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Beberapa penelitian terdahulu dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya: Loyal (2011) berjudul Analisis Perilaku kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Florida. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis membuktikan variabel independen perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hambert (2011) berjudul *Compensation and Leadership Behavior toward, Satisfaction and Performance Australia College*. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang membuktikan perilaku kepemimpinan

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Siddiq (2016) dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji regresi berganda kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Utami (2016). Pengaruh Budaya organisasi, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk. Jakarta). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Terdapat pengaruh, kompetensi dan kepemimpinan organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

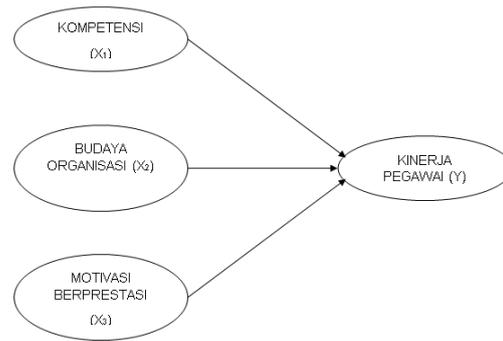
Willy (2018) dengan judul Analisis Kompetensi dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial provinsi Sulawesi Utara. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan literatur dan penelitian terdahulu maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.
- H₂ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.
- H₃ : Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang diajukan, maka model penelitian dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Hambert (2011) dan Willy (2018) .

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat sejauhmana kompetensi, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan sekunder berupa laporan dari instansi terkait.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah sebanyak 105 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan objek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan/tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari populasi tersebut. Namun dalam penelitian ini, sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi dengan menggunakan teknik *full sampling* atau menggunakan metode sensus. Jadi dengan demikian total sampel dalam penelitian ini adalah 105 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Observasi adalah peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi berkaitan dengan data

penelitian. 2) Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian. 3) Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori.

Variabel penelitian yang digunakan yaitu: 1) Kompetensi, adalah kemampuan yang ditunjukkan SDM untuk menjalankan tupoksi. 2) Budaya organisasi adalah aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi yang telah mengakar untuk memajukan organisasi. 3) Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri yang mengarahkan pegawai untuk mewujudkan prestasi dalam proses kedilklatan. 3) Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dengan menggunakan segala potensinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dalam penelitian ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan
X11	0.891	0.170	Valid
X12	0.753	0.170	Valid
X13	0.890	0.170	Valid
X14	0.845	0.170	Valid
X21	0.791	0.170	Valid
X22	0.779	0.170	Valid
X23	0.701	0.170	Valid
X24	0.667	0.170	Valid
X25	0.765	0.170	Valid
X26	0.765	0.170	Valid
X31	0.883	0.170	Valid
X32	0.766	0.170	Valid
X33	0.821	0.170	Valid
Y11	0.736	0.170	Valid
Y12	0.723	0.170	Valid
Y13	0.781	0.170	Valid
Y14	0.736	0.170	Valid

Sumber: data setelah diolah (2019).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	61.79	34.763	.270	.640
X12	62.66	32.247	.554	.603
X13	62.36	33.772	.458	.619
X14	61.84	31.637	.518	.603
X21	61.65	33.750	.385	.627
X22	62.05	38.892	.074	.682
X23	61.91	39.021	.077	.677
X24	62.10	38.145	.012	.676
X25	62.15	30.534	.681	.683
X31	62.15	30.534	.681	.683
X32	62.66	35.074	.272	.640
X33	62.36	35.868	.234	.645
X34	61.65	38.269	.027	.679
Y11	61.62	36.950	.098	.662
Y12	61.51	38.098	.001	.672
Y13	61.98	32.307	.590	.601
Y14	62.19	38.310	.037	.682

Sumber: data setelah diolah (2019).

Hasil perhitungan diperoleh dengan nilai koefisien regresi atas pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Unadengan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.253 + 0.794X_1 + 0.625X_2 + 0.829X_3$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 3.253. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3.253. Hal ini adalah indikasi dari pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu persamaan regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka : 1) Jika kompetensi (X_1) ditingkatkan berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan, maka memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.794 atau bila penambahan 1 persen kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79.4 persen. 2) Jika budaya organisasi (X_2) diterapkan berupa inovatif, perhatian, orientasi hasil, tim kerja, agresif dan stabilitas, maka memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.626 atau bila penambahan 1 persen budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja

pegawai sebesar 62.5 persen. 3) Jika motivasi berprestasi (X_3) terpenuhi berupa kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan dan afiliasi, maka memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.829 atau bila penambahan 1 persen motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 82.9 persen.

Hasil perhitungan uji-t dan koefisien korelasi parsialnya ditunjukkan pada table 3.

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
X_1	0.794	2.866	0.042	Signifikan
X_2	0.625	2.778	0.042	Signifikan
X_3	0.829	3.003	0.037	Signifikan

Sumber: data setelah diolah (2019).

Hasil pengujian pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una adalah sebagai berikut: 1) Variabel kompetensi (X_1) dengan t-hitung = 2.866 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.042 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti menjawab hipotesis pertama dalam penelitian ini. 2) Variabel budaya organisasi (X_2) dengan t-hitung = 2.778 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.047 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti menjawab hipotesis kedua dalam penelitian ini. 3) Variabel motivasi berprestasi (X_3) dengan t-hitung = 3.003 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.037 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti menjawab hipotesis ketiga dalam penelitian ini.

Kompetensi dan kinerja pegawai merupakan hal yang fundamental bagi setiap pegawai dalam menunjukkan potensi dirinya untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Bagi pegawai, kompetensi menjadi hal yang mendasar untuk melihat kemampuannya menjalankan pekerjaan yang diberikan. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh kemampuan pegawai yang dimanfaatkan dan digunakan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai

pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap penguasaan pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dari serangkaian proses kerja yang telah dilakukan berdasarkan pertimbangan penilaian hasil kerja dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.

Berdasarkan hasil penelitian yang diamati tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan. Perlu untuk mempertimbangkan bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dikarenakan semua indikator berupa inovatif, perhatian, orientasi hasil, tim kerja, agresif dan stabilitas kerja sebagai indikator yang membangun variabel budaya organisasi telah diterapkan atau diaktualisasikan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kaitan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang diamati, dan alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan terletak pada obyek penelitian, besar populasi dan sampel serta hasil penelitian. Hasil penelitian terdahulu yang relevan yaitu Tanika Utami (2016) yang secara langsung memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga menjadi keterbaruan dari penelitian ini diantara penelitian terdahulu.

Hasil penelitian setelah dilakukan olah data untuk pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una membuktikan memberi pengaruh yang positif dan signifikan. Seorang pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja membutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi yang dimaksud adalah dorongan dari dalam diri dan dari luar diri seorang pegawai untuk mewujudkan prestasi. Atas motivasi yang dimiliki oleh pegawai ini memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebagai perwujudan dari sikap dan perilaku totalitas pegawai untuk mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan secara empiris dan teorisi, maka disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Memiliki kompetensi bagi seorang pegawai sangat dituntut dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk meningkatkan kinerjanya pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti budaya organisasi berupa inovasi, perhatian, orientasi hasil, tim kerja, agresif dan stabilitas kerja memberikan penguatan dalam penerapan budaya organisasi dan hal ini memberi makna terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. 3) Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti terpenuhinya motivasi berupa kebutuhan berprestasi, kekuasaan dan afiliasi memberikan dorongan dan semangat kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan, maka disarankan sebagai berikut: 1) Bagi setiap pegawai dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensinya yang menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai. 2) Budaya organisasi terus ditingkatkan untuk menumbuhkan inovasi perhatian, melakukan orientasi hasil, memperkuat tim kerja, bekerja agresif dan selalu memperhatikan kestabilan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. 3) Setiap pegawai terus meningkatkan motivasinya dengan berprestasi, menguasai bidang kerja, selalu bersosialisasi dengan lingkungannya, sehingga kinerjanya terus mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfredo, M. (2015), *Performance by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.,
- Alvero, K. (2016). *Post of Motivation on Corporation World*. Penerbit Obor Indonesia, Jakarta.

- Anderson, G. (2017). *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Beer, K. and Spector, A. (2014). *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Brown, B. E. (2015). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston.
- Cleveland, M. (2018). *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.
- Chrisman, B. E. (2015). *Human Resource Development*. London, Sage.
- Darmantyas, H. (2017). *Tingkat Pengawasan Dalam Pencapaian Suatu Tujuan*. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Darr, W. E. (2016). *Perspective The Human Resource Management*. Harper and Row, New York.
- Darwono, S. (2015). *Menjadi SDM yang Berpengalaman dan Professional*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, H. (2018). *Organization Behavior*. McGraw-Hill, Singapore.
- Dhormate, (2010). *Management of Human Resource*. Published by Prentice Hall, New York.
- Ferdinand, A. (2016). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. FE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fiedler, G. (2018). *Performance and Management*. Published by Harper T & Row, New York.
- Freud, J. (2010). *Competence in Organization Management*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Ghurgen, G. (2013). *Motivation and Ethick in Work*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Gibson, J. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gully, L. (2018). *Competence and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Hamdi, S. (2018). *Pengembangan Diri menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Harbert, J. (2010). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.

- Harijaya, S. (2010). *Pengembangan Diri menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Harry, B (2011). *Competency of Human resource recruitment Organization*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Haryanto, A. (2013). *Peningkatan Kompetensi menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Hellen, G. (2010). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Hunt, B. E. (2017). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston.
- Indriyani, A. N. (2018). *Pendidikan dan Pelatihan Kerja*. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Janawi, (2012). *Kompetensi Pendidik: Citra Profesional*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Johnson, Edwin, 2018. *Human Resource Management*. Houghtonn Miffinc, Boston.
- Jones, B. (2015). *The Good of Culture Organization in Company*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Keith, J. (2017). *Handbook of Human Resource Performance*. McGraw-Hill, New York.
- Koch, B. (2014). *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Kusnanto, H. (2017). *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Lee, T. and Chen, C. (2017). *Human Resource Management: Performance Perspektif*. Published by Harper T & Row, New York.
- Thompson, W. (2016). *Human Resource Management*. 2nd Edition, Mas Hougton Mifflin Company, Boston.
- Torrust, B. (2011). *Organizational Behavior*. Japan: McGraw-Hill Company.
- Tunggal, (2017). *Teori dan Kasus Budaya Organisasi*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Wexley dan Yukl, (2013). *Human Resource Management: Application and Theory in Organization*. Published by Prentice Hall, New York.
- Widya, P. (2014). *Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wilson, H. (2017). *Human Resource Management*. 2nd Edition, Mas Hougton Mifflin Company, Boston.
- Winardi, J, (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.