



Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat

Helena Jacoba Betty Kadalolor^{1)*}; Andi Widiawati²⁾; Reynilda³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

helenajacoba@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

The Influence of HR Competence, Work Discipline, and Work Culture on Employee Performance at the Staffing and Human Resource Development Agency of West Papua Province. This study aims to analyze: 1) The effect of HR competence, work discipline and work culture partially on employee performance, 2) The effect of HR competence, work discipline and work culture simultaneously on employee performance, 3) The most dominant variable influencing employee performance at BKPSDM West Papua Province. The population of this study was 60 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) HR competence has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Culture has a positive and insignificant effect on employee performance, 4) Work Motivation Variables, Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Performance variables, 5) The most dominant variable that influences performance is HR Competency variable.

Keywords: HR Competence, Work Discipline, Work Culture and Employee Performance.

Keywords: *HR Competence, Work Discipline, Work Culture and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan suatu perusahaan.

Selain sumber daya manusia, maka faktor penting bagi organisasi adalah kinerja yang merupakan suatu hal yang kompleks harus diperhatikan secara ketat oleh setiap perusahaan (Sajangbati, 2013). Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Prasetyo & Marlina, 2019). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan (Arda, 2017; Fitrianto, 2016).

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagaimana usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Selain itu Menurut Wibowo (2010) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Pengertian kinerja tidak lain merupakan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Pendapat Suswardji dkk. (2012), bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan, kemampuan, usaha dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan menyempurnakan hasil pekerjaan sesuai fungsi target atau sasaran serta kriteria yang ditetapkan mencakup kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan serta kerjasama secara tim dalam melakukan pekerjaan.”

Dengan demikian kedudukan pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas organisasi agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan organisasi. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2019).

Menurut Afandi (2021) ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dalam penelitian ini penulis hanya mengkaji tiga variabel saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja.

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, sedangkan iklim organisasi yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak pegawai maupun pihak pimpinan sehingga dalam rangka menciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha kearah peningkatan kinerja pegawai. Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, kompetensi adalah: kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Selanjutnya, Wibowo (2010), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018).

Dalam pengukuran disiplin pada setiap pegawai di masing-masing organisasi memiliki kriteria yang berbeda-beda. Menurut (Soedjadi, 2012) indikator disiplin yaitu: (1) Ketepatan waktu, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu saat masuk kerja dan pulang kerja serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. (2) Kepatuhan pada peraturan, kepatuhan pada aturan prosedur kerja dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (3) Ketaatan pada hasil kerja yang mengacu pada pendapat, ketaatan pada hasil kerja berdasarkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu maupun kelompok.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja" (Herliany (2008). Sugiarto (2007) berpendapat bahwa "Budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi." Budaya kerja adalah suatu falsafah yang 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 (Herliany, 2008).

Pentingnya budaya kerja ini dikemukakan oleh Pradana (2012), dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Widodo (2013), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan itu, hasil penelitian oleh Silvia (2016) juga menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik akan menciptakan budaya perusahaan yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki. Usaha penilaian terhadap nilai-nilai budaya kerja memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang diharapkan mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara baik atau benar.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah budaya kerja. Senada dengan itu, Hessel (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya perusahaan. Menurut Triguno (2004), budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi jika kinerja seorang pegawai belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja (Zahara & Hidayat, 2017).

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan merupakan permasalahan yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Barat. Kinerja pegawai yang rendah akan memberikan dampak yang negatif pada proses perkembangan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan mendorong organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, meningkatkan kedisiplinan kerja dan menaati budaya kerja yang berlaku dalam organisasi. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi individu yang baik yang didukung dengan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dan mengikuti budaya kerja yang berlaku dalam organisasi.

Individu yang masuk ke suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi, sikap dan budaya kerja, ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu, yang kesemua ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datangnya dari kemauan dan keinginan individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan. Kesemua ini akan sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi sumber daya manusia, yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawa kita pada sebuah kesuksesan. Sebagai bentuk tanggung jawab dalam memajukan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Barat, maka aspek kompetensi pegawai, disiplin kerja dan budaya kerja perlu terus ditingkatkan dengan selalu berpikir positif serta menghilangkan semua kebiasaan buruk seperti: menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor tetapi hendaknya memiliki suatu kemauan untuk terus berkembang. Oleh sebab itu dengan berpikir positif demi peningkatan kinerja pegawai sekaligus sebagai bentuk tanggungjawab pekerjaan demi memajukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Barat maka kajian ini dilakukan sebagai bentuk kontribusi kepada Pemerintah Daerah.

Dan sebagai implementasi dari kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur yang ditetapkan dalam Undang-undang No 43 Tahun 1999 tersebut, pemerintah

mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Maka sangatlah wajar apabila pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberikan perhatian yang serius dan memadai terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara, baik dari segi kualitas dan kuantitas baik pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara profesional.

TINJAUAN LITERATUR

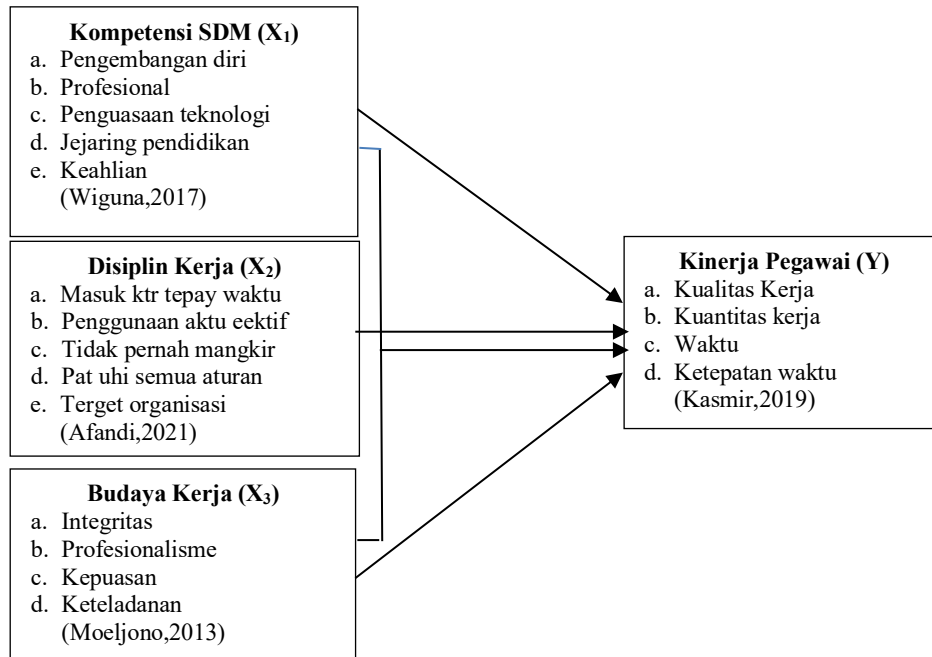
Spencer dalam Moehariono (2014) mengemukakan bahwa : “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja”. Sedangkan McClelland dalam Veithzal Rivai (2018) mendefinisikan bahwa : “Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik, dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan para average performers”.

Menurut Dale dalam Soedjadi (2012) disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada pegawai yang tunduk dan taat pada peraturan perusahaan, yang dinyatakan dalam satuan skor. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja diantaranya adalah kepatuhan pada pimpinan, kepatuhan pada peraturan, kepatuhan pada prosedur kerja, kepatuhan dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu saat masuk kerja, ketepatan waktu saat pulang kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan perintah pimpinan, tanggung jawab dalam melaksanakan perintah atasan, tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Wahjono *et.al.*, (2020) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Menurut Sulakso (202) bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, setiap melakukan pekerjaan harus memiliki perbedaan sehingga dapat menimbulkan nilai-nilai yang sesuai untuk dikerjakan. Menurut Triguno (2003) bahwa budaya kerja adalah falsafah mengenai nilai-nilai pandangan hidup seperti kebiasaan, sifat, dan kekuatan untuk menjadi pendorong dalam dunia kerja. Nilai-nilai ini bisa dapat menjadi kepercayaan, perilaku, dan cita-cita setiap tindakan dalam pekerjaan. Menurut seorang ahli yang bernama Mangkunegara (2018) budaya kerja merupakan sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat menjadi karyawannya untuk menyelesaikan suatu masalah.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Rivai dkk (2018), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang

dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Bangun (2012), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Kompetensi SDM, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua.
- H2 :** Kompetensi SDM, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua.
- H3 :** Variabel kompetensi SDM yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif atau sering disebut juga dengan *quantitative approach* merupakan suatu pendekatan penelitian yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data

statistik (Emzir,2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Provinsi Papua yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh artinya semua populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 60 orang.

Analisis Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Kompetensi SDM
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Budaya Kerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ ,	= Koefisien pengaruh
e	= Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 60 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0.254.

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-kritis}$ maka status butir kuesioner adalah valid dan jika $r\text{-hitung} < r\text{-kritis}$ maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Kompetensi SDM (X1)	X1.1	0.715	0.254	0	Valid
	X1.2	0.776	0.254	0	Valid
	X1.3	0.706	0.254	0	Valid
	X1.4	0.728	0.254	0	Valid
	X1.5	0.595	0.254	0	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.782	0.254	0	Valid
	X2.2	0.729	0.254	0	Valid
	X2.3	0.802	0.254	0	Valid
	X2.4	0.816	0.254	0	Valid
	X2.5	0.735	0.254	0	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0.788	0.254	0	Valid
	X3.2	0.817	0.254	0	Valid
	X3.3	0.824	0.254	0	Valid
	X3.4	0.744	0.254	0	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.685	0.254	0	Valid
	Y2	0.782	0.254	0	Valid
	Y3	0.783	0.254	0	Valid
	Y4	0.843	0.254	0	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi ($r\text{-hitung}$) yang hasilnya lebih besar dari $r\text{-tabel}$ yang disyaratkan yaitu sebesar 0. 254. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $r\text{-hitung} > 0. 254$ ($r\text{-tabel}$), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang $< 60\%$ hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kompetensi SDM (X1)	0.715	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.776	0.6	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.706	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.728	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji Normalitas

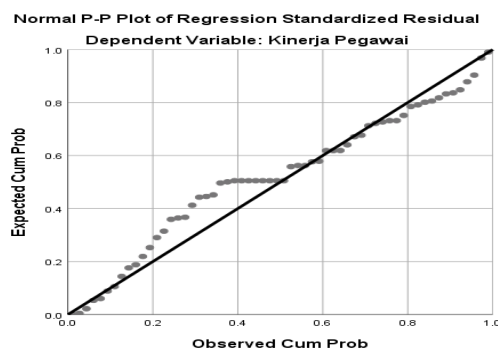
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71067676
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.079
	Negative	-.146
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-plot

Uji T (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.603	2.429		-.660	.512		
	Kompetensi SDM	.382	.143	.304	2.666	.010	.635	1.574
	Disiplin Kerja	.354	.131	.338	2.716	.009	.534	1.874
	Budaya Kerja	.254	.147	.219	1.722	.091	.514	1.945

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -1.603 + 0.382x_1 + 0.354x_2 + 0.254x_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Budaya Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah (-1.603) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, Budaya Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-1.603).
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0.382 artinya jika variabel Kompetensi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.382%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) adalah 0,354 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompetensi SDM (X1), Budaya Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,354%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,254 artinya jika variabel Budaya

Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompetensi SDM (X1), Disiplin Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,254%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.666 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.002. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.666 > 2.002$, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.010 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kompetensi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.**

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.716 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.002. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 2.716 > 2.002$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,009 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.722 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.002. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 1.722 < 2.002$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,091 > 0,05$. Karena $\text{sig.} > \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel **Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Kompetensi SDM memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Budaya Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Budaya Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah

satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai F-hitung > t-tabel ($21.571 > 2.76$) dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Dalam meningkatkan kompetensi SDM pada BKPSDM Provinsi Papua Barat dapat di optimalkann melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan budaya digital, seperti pemahaman teknologi informasi, pengelolaan data, dan keahlian dalam menggunakan alat-alat digital. Dengan memiliki kompetensi yang kuat dalam aspek digital, pegawai akan lebih mampu menghadapi tuntutan dan perubahan yang terkait dengan lingkungan kerja yang semakin digital.

Memperkuat disiplin kerja: Disiplin kerja yang baik adalah kunci untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Penting untuk menyusun kebijakan dan prosedur yang jelas serta memastikan pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadapnya. Menerapkan sistem pengawasan yang efektif dan memberikan umpan balik yang adil dan konsisten terkait kinerja akan membantu menjaga disiplin kerja yang tinggi.

Dalam meningkatkan budaya kerja Membangun budaya digital yang inklusif dapat mendorong sebuah instansi untuk laju perkembangan. Perusahaan harus membangun budaya kerja yang mendorong penggunaan teknologi digital secara inklusif..

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke- 2). ZANAF A PUBLISHING
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makasar. *Jurnal Ilmiah Pena*, Vol.1 Nomor 1.
- Fitrianto, A. Y., & Sudaryanto, B. (2016). Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Kinerja Operasional Outlet (Studi Pada Counter Handphone yang terdaftar di PT. Multikom Indonesia Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–11.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2018. *Perilaku Komitmen Organisasi*, CV Nas Media Pustaka. Makasar.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2018. *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. England: Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England:
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employee Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.
- Sajangbati. I.A.S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA vol. 1*.
- Soedjadi, F.X. 2012. *Analisis Manajemen Modern*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156 ISSN 2548-9917.

