



Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat

Budiman

STIE Mah-Eisa Manokwari

budimanrudi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The effect of work motivation, organizational commitment and competence partially on employee performance in Culture and Tourism Office of West Papua Province, 2) The effect of work motivation, organizational commitment and competence simultaneously on employee performance in Culture and Tourism Office of West Papua Province, 3) The most dominant variable has an effect on employee performance in Culture and Tourism Office of West Papua Province.

The results showed that: 1) Partially, motivation had an effect on performance; 2) Partially Organizational Commitment has an effect on performance, 3) Partially Competence has an effect on performance, 4) Simultaneously Motivation, Organizational Commitment and Competence have a positive effect on performance, 5) The most dominant variable that affects performance is the Competence variable, 6) Results The coefficient of determination shows that 87.6% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely Motivation (X1), Organizational Commitment (X2), Competence (X3) while the remaining 13.4% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Influence of Work Motivation, Organizational Commitment, Competence and Performance.*

PENDAHULUAN

Meningkatkan mutu kinerja adalah harapan dari setiap organisasi agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka peran dari pegawai yang punya kompetensi sangatlah penting sebab merekalah sebagai penggerak organisasi tersebut dan untuk mencapai kinerja yang baik dapat dilihat dari sejauh mana kompetensi pegawai dari setiap individu dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Kinerja menggambarkan hasil usaha yang diperoleh pegawai, dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja menggambarkan keseluruhan proses kerja tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan. Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar pencapaian hasil kerja pegawai dapat diketahui dan dapat dievaluasi lebih lanjut.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila didukung oleh kinerja pegawai yang baik. Maka dari itu, atasan dalam organisasi perlu mengupayakan berbagai hal supaya pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara

maksimal. Pimpinan organisasi harus memotivasi pegawai supaya menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dalam berbagai kondisi serta dengan tingkat kapasitas kerja yang tinggi agar pada akhirnya target yang ditentukan oleh organisasi dapat tercapai. Fenomena yang terjadi secara global, kinerja aparatur (PNS) masih sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berimbas pada kurangnya kualitas pelayanan kepada masyarakat .

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi model input, yang fokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu.

Banyak factor yang dapat dapat dilakukan dalam rangka memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan pemberian motivasi yang terus menerus kepada pegawai, membangun komitmen organisasi yang baik, dan meningkatkan kompetensi pegawai secara terstruktur. Faktor-faktor ini jika dapat ditanggulangi dengan baik di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat dengan baik maka dapat dipastikan kinerja pegawai di distrik tersebut akan meningkat pula.

Menurut Robbins (2013), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi menjadi penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai dapat tumbuh dengan baik, manakalah didukung dengan disiplin kerja pegawai yang baik dalam memotivasi diri sendiri (motivasi intenal), dan lingkungan kerja yang kondusif yang membuat pegawai betah bekerja. Menurut Ishak dan Hendri (2012) motivasi sebagai kebutuhan seseorang dalam organisasi, maka semakin termotivasi seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, baik motivasi intenal maupun eksternal, maka kinerjanya akan meningkat.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai tentunya mencerminkan kepuasan setiap pegawai atas apa yang diberikan oleh suatu organisasi. Komitmen organisasional tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Namun komitmen organisasional rendah yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk bahkan tentunya tidak akan terwujudnya tujuan dari perusahaan. Untuk lebih memahami tentang komitmen organisasional, berikut definisi komitmen organisasional menurut para ahli antara lain sebagai berikut.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya.

Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Pentingnya komitmen organisasi dalam kaitannya dengan fenomena tingkat kinerja dikemukakan oleh Steers (1985) dalam hasil studi meta analisis terhadap berbagai hasil penelitian yang pernah dilakukan para ahli sebelumnya mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan ia berhasil mengemukakan sebuah model tentang komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi.

Sudarmanto (2011) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Wirawan (2009), kompetensi adalah karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif”.

Kompetensi menurut Badan Kepegawaian Negara (2008) adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang menginterpretasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Pentingnya motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi ini dikemukakan oleh Hartini - Hartini, Rahmawati Rahmawati, Erny Amriani Asmin (2021) dalam penelitiannya berjudul Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi, komitmen dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik parsial maupun simultan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Sunaringtyas Nugraheni (2008) dengan judul Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Secara simultan dan parsial motivasi, komitmen organisasional, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat terdapat banyak kesenjangan/ permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi pegawai. Kesenjangan tersebut antara lain tingkat motivasi kerja pegawai masih rendah, komitmen organisasi masih belum maksimal dibangun serta kompetensi pegawai masih rendah. Hal ini terbukti tingkat pengetahuan dan keterampilan pegawai masih rendah. Permasalahan ini sangat perlu untuk dipecahkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga secara berkelanjutan tugas dan fungsi dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik sesuai harapan masyarakat.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Bartol dan Martin dalam Dobre (2013) motivasi kerja merupakan alat yang ampuh dalam memperkuat perilaku dan pemicu kecenderungan untuk melanjutkan sesuatu dengan kata lain, motivasi kerja adalah dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang tidak memuaskan mencapai tujuan tertentu. Ini juga merupakan prosedur yang dimulai melalui kebutuhan fisiologis atau psikologis untuk merangsang kinerja yang ditetapkan oleh suatu tujuan. Menurut Adair (2007) motivasi kerja adalah suatu hal yang membuat seseorang mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan bahkan motivasi kerja adalah alat terbaik untuk kinerja terbaik (Hasibuan 2012:95).

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans (2008) menyatakan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Kompetensi

Sudarmanto (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

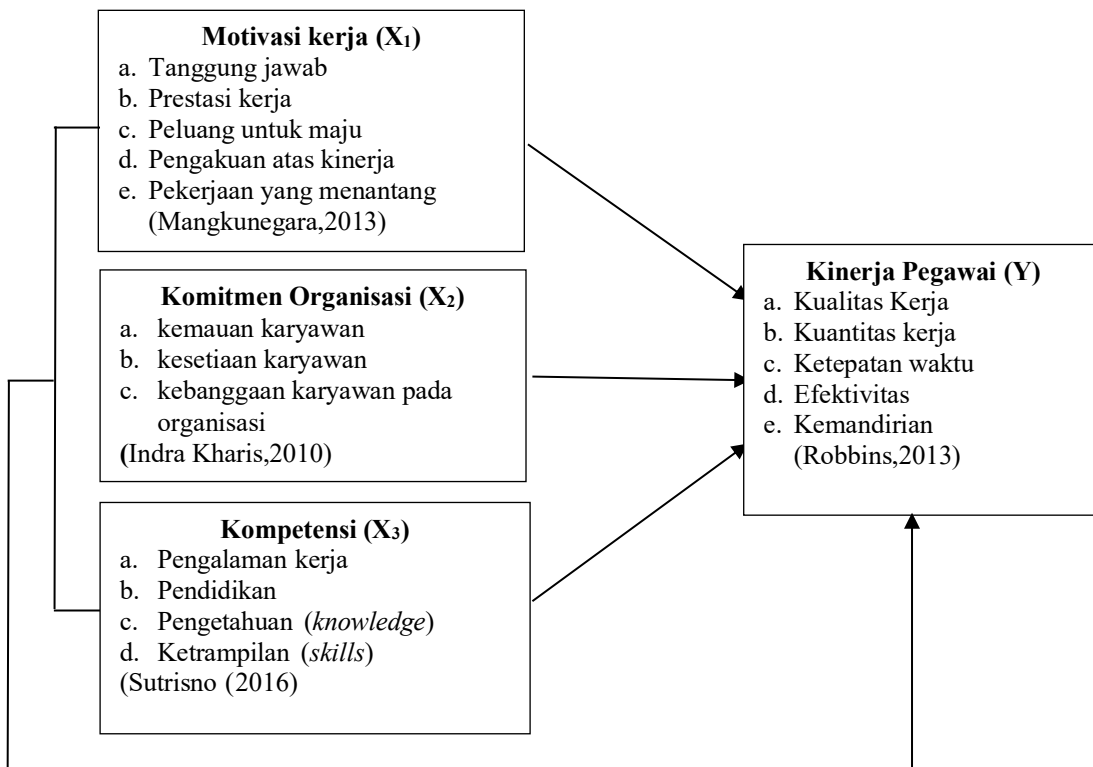
Sudarmanto (2011) mengemukakan bahwa “kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Wirawan (2009) menyatakan “Kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif”.

Kinerja Pegawai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2010), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2013) kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simamora (2011) kinerja adalah “kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat.
- H2 :** Motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat.
- H3:** Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik *explanatory research*, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2011). Pendekatan Kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dan variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey, yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat berjumlah 56 orang. Sementara penentuan sampel penelitian, penulis menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian, dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 56 orang.

Analisis Data

Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y). Model Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Komitmen organisasi

X₃ = Kompetensi

a = Konstanta regresi

b_{1,2,3} = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

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 56 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0,266.

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 Instrumen – Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Motivasi Kerja)	X1.1	0.931	0.266	0,000	Valid
	X1.2	0.909	0.266	0,000	Valid
	X1.3	0.900	0.266	0,000	Valid
	X1.4	0.928	0.266	0,000	Valid
	X1.5	0.931	0.266	0,000	Valid
	X1.6	0.909	0.266	0,000	Valid
X2 (Komitmen Organisasi)	X2.1	0.899	0.266	0,000	Valid
	X2.2	0.930	0.266	0,000	Valid
	X2.3	0.941	0.266	0,000	Valid
	X2.4	0.906	0.266	0,000	Valid
	X2.5	0.933	0.266	0,000	Valid
	X2.6	0.854	0.266	0,000	Valid
X3 (Kompetensi)	X3.1	0.876	0.266	0,000	Valid
	X3.2	0.932	0.266	0,000	Valid
	X3.3	0.720	0.266	0,000	Valid
	X3.4	0.872	0.266	0,000	Valid
	X3.5	0.909	0.266	0,000	Valid
	X3.6	0.919	0.266	0,000	Valid
	X3.7	0.741	0.266	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.956	0.266	0,000	Valid
	Y2	0.913	0.266	0,000	Valid
	Y3	0.932	0.266	0,000	Valid
	Y4	0.913	0.266	0,000	Valid
	Y5	0.935	0.266	0,000	Valid
	Y6	0.956	0.266	0,000	Valid

Sumber data di olah 2023

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.266 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Motivasi Kerja (X1),Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.720 – 0.956. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.266 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi, 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 konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011). 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, 2011). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Motivasi Kerja (X1)	0.963	0.6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.959	0.6	Reliabel
3	Kompetensi (X3)	0.935	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.971	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah,2023

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

Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X3). Terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,876 Nilai ini menunjukkan bahwa 87.6% .Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 87.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X3) sedangkan sisanya 13.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determoinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.869	2.440

Sumber : Data diolah,2023

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, motivasi kerja, dan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengolahan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

**Tabel 4 Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.457	1.388		-2.491	.016		
	Motivasi Kerja	.440	.101	.368	4.356	.000	.334	2.990
	Komitmen Organisasi	.231	.088	.217	2.631	.011	.351	2.848
	Kompetensi	.416	.091	.425	4.570	.000	.276	3.625

Sumber :Data diolah,2023

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

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

$$Y = -3.457 + 0.440X_1 + 0.231X_2 + 0.416X_3 + 0.352$$

Dimana :

- Y = Kinerja
X1 = Motivasi Kerja
X2 = Komitmen Organisasi
X3 = Kompetensi
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 (-3.457) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-3.457).
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0.440 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.440%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi adalah 0.231 artinya jika variabel Komitmen Organisasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X3) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.231%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0,416 artinya jika variabel Kompetensi (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,416%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja.

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

1) Uji Hipotesis 1 (Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.356 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.356 > 2.003$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.**

2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.631 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.631 > 2.003$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,011 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Komitmen Organisasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima**

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.570 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.570 > 2.003$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kompetensi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima**

4) Uji hipotesis 4 (Pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai)

Dari Tabel anova dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 122.130 lebih besar daripada 2,54 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} (122.130 > 2,54)$ **maka hipotesis IV diterima .**

5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Motivasi Kerja (X1), karena $\beta = 0.440$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Motivasi Kerja (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,440$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.356 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.356 > 2.003$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $sig. > \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.631 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} = 2.631 < 2.003$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,011 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Komitmen Organisasi secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.570 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.570 > 2.003$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompetensi secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

4. Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 122.130 lebih besar daripada 2,54 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($122.130 > 2,54$) Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh terhadap kinerja**.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Motivasi Kerja (X1), karena $\beta = 0.440$ dan P value = 0,000, sehingga variable Motivasi Kerja (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,440$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :1) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. 2) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. 3) Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. 4) Variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Motivasi Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Bagi kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat, untuk lebih mempertahankan Motivasi Kerja agar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat dan efisien, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Komitmen Organisasi para pegawainya agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi, dan untuk lebih mempertahankan Kompetensi agar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat dan efisien. 2) 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 karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____.2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat

- Nitisemito. 2013. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya. Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE
- Robbins, S. 2013. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso,Singgih.2006.Latihan SPSS Statistik Multivariat. Jakarta:PT. Komputindo.
- Simamora, Henry.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Kencana Prenada.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori,Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar



Published by Journal of Management and Business Accounting | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2024 by the Author(s).