

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (UP PTSP) KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

Eka Yulianto dan S. Pantja Djati

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

eka.b2s.17@gmail.com dan spantjadjati@yahoo.co.id

Abstract. This study aims to examine and analyze the influence of competencies on employee performance, the effect of motivation on employee performance, the influence of organizational culture on the performance of employees of West Jakarta City Administrative One-Stop Services Unit and the simultaneous influence of competence, motivation and organizational culture on employee performance in West Jakarta City Administrative One-Stop Services. The sampling method used is simple random sampling. From a population of 210 Civil Servants, 138 people met the criteria of being sampled. The analytical method used in this study is multiple linear regression. The results of the study show that competency, motivation, and organizational culture together (simultaneous) significantly influence employee performance. Partially competence and motivation have a significant positive effect on employee performance, whereas organizational culture has a positive but not significant effect on employee performance. competence is the variable that has the greatest influence on employee performance.

Keywords: competency, motivation, organizational culture, and employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PTSP) Kota Administrasi Jakarta Barat dan pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Metode sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dari populasi 210 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 138 orang PNS memenuhi kriteria menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Masyarakat Indonesia pada umumnya dan khususnya DKI Jakarta saat ini, telah menjadi masyarakat sangat kritis akan kebutuhan pelayanan publik yang transparan, terdapat kepastian waktu, akuntabel, kejelasan prosedur dan kepastian akan biaya, maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang prima untuk dapat mewujudkan cita-cita pelayanan publik yang prima.

Salah satu ukuran kinerja aparatur pemerintah adalah baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik atau pelayanan umum. Upaya peningkatan kualitas pelayanan dapat dilakukan dengan cara peningkatan kualitas dan kemampuan teknis pegawai dalam bidang

pelayanan, perbaikan infrastruktur seperti perluasan tempat, menggunakan sistem informasi dan teknologi untuk dapat memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti: lingkungan kerja yang baik, kompetensi pegawai, motivasi pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, gaji, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan banyak faktor lainnya.

Gambaran kinerja UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat dapat kita lihat dari Laporan Tahunan Kegiatan Kota Administrasi Jakarta Barat Tahun 2017. Berdasarkan Laporan Tahunan 2017 UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat di dapatkan bahwa terdapat permasalahan kinerja yang ditandai dengan 50 % proses perizinan belum terselesaikan. Pekerjaan yang belum terselesaikan ini terdiri dari pending/proses dihentikan sejenak, ditolak dan masih di proses. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat selama ini di nilai masih belum merata. Hal ini sesuai dengan hasil uji kompetensi yang telah dilakukan oleh Dinas PM & PTSP DKI Jakarta pada tahun 2017 terlihat bahwa nilai uji kompetensi untuk wilayah Jakarta barat di mana 51 % pegawai memperoleh nilai dibawah rata-rata.

DPMPTSP Provinsi DKI Jakarta melakukan survei untuk mengetahui kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah dilakukan. Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2014 Tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Dengan survei ini, maka akan diketahui besarnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan beberapa aspek layanan yang sudah baik maupun aspek layanan yang perlu ditingkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada dasarnya bila DPMPTSP ingin meningkatkan kinerja dan khususnya meningkatkan respon cepat tanggap dari seluruh pegawai di tiap unit layanan, maka para pimpinan haruslah dapat memberikan motivasi kepada pegawainya, agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran demi pekerjaan dan melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan melalui SK Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi DKI Jakarta. Melalui observasi lapangan, survey pendahuluan, dan penilaian pribadi yang dirasakan peneliti, peneliti melihat terdapat 3 (tiga) variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat, yaitu kompetensi, motivasi pegawai, dan budaya organisasi.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis antara variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian memiliki tujuan untuk Mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menganalisa seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.
- 2) Menganalisa seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.
- 3) Menganalisa seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.
- 4) Menganalisa seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

KAJIAN TEORI

Kompetensi. Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Mangkunegara (2011:40) mendefinisikan kompetensi sumberdaya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Motivasi. Teori Maslow (Robbins, 2013:203) mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikannya perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Budaya Organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi (Ardianto, 2010:19). Moeljono dalam Suryadi dan Rosyidi (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan. Budaya organisasi ini berfungsi sebagai perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja. Menurut Sudarwati (2012:12) dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa ada dua aspek penilaian kinerja pegawai, yaitu aspek sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004:338) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, terdiri dari faktor kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

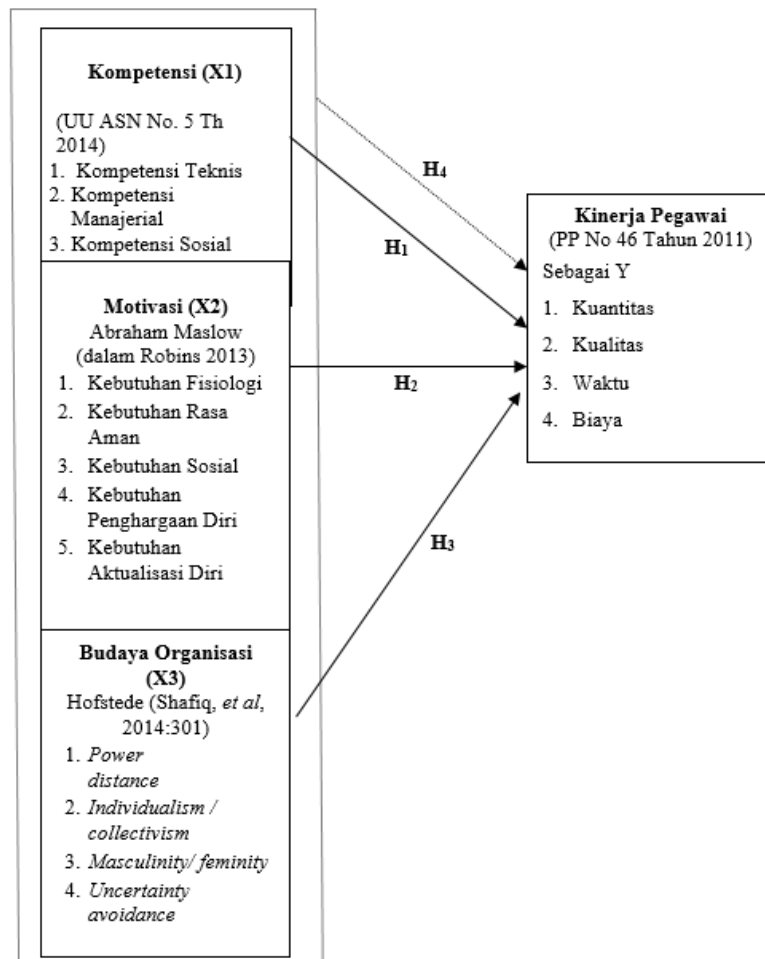
Penelitian Terdahulu. H. Muhammad Arifin (2014) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompetensi organisasi terhadap kepuasan dan kinerja guru sekolah menengah di Kota Jayapura, Papua, Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada 117 responden dari 346 guru dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan metode analisis SEM dalam program AMOS. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan tidak signifikan kepuasan kerja guru. Kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, bahkan budaya organisasi hanya memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Murgianto, Siti Sulasmi, dan Suhermin (2016) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employee at Integrated Service Office of East Java*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah survei dengan populasi pegawai di 7 kabupaten Provinsi Jawa Timur, Indonesia berjumlah 250 responden. Sampel diambil dari 154 responden secara acak. Metode analisis data menggunakan Equation Structural Modeling (SEM) dengan Amos Versi 20. Secara umum dapat disimpulkan bahwa komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor

Layanan Terpadu di Jawa Timur, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Layanan Terpadu di Provinsi Jawa Timur.

Sumardjono (2017) melakukan penelitian yang berjudul “*The effects of Organization Culture, Leadership And Job Motivation Upon the Employees Performance (Study at PT. PLN Educational and Training Center at Pasar Minggu, Jakarta Selatan)*”. Penelitian ini diharapkan mendapatkan gagasan tentang pengaruh kinerja karyawan dengan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi bekerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT.PLN (Persero). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang meneliti empat variabel: tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Pengujian hipotesis pada tingkat kepercayaan 0,05 dengan populasi lebih dari 115 karyawan, tingkat operasional. Hasilnya adalah bahwa ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dan mempunyai efeknya signifikan. Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.
- 2) Hipotesis 2 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

- 3) Hipotesis 3 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.
- 4) Hipotesis 4 Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

METODE

Jenis Penelitian. Penelitian yang penulis lakukan adalah *ekplanatif kuantitatif* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis desain ini mencoba untuk menjelaskan hasil yang diamati. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel atau tidak. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar kuisisioner sebagai alat pengumpul data primer.

Tempat dan Waktu Penelitian. Penelitian dilakukan di lingkungan Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan.

Populasi dan Sampel. Menurut Sekaran (2010:262), populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau hal-hal yang menarik para peneliti berkeinginan untuk menyelidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Menurut Sekaran (2010:263) sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Dengan kata lain sejumlah, tapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel. Jadi sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan populasi yang berjumlah 210, maka jumlah sampel minimal yang diambil berdasarkan rumus Slovin dengan batas kesalahan atau *margin error* sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang harus diambil adalah 138 pegawai. Sampel ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

Metode Analisis Data. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda (regresi ganda) dengan menggunakan program Software SPSS 23. Teknik analisis data ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Uji Instrumen. Uji instrumen dilakukan dalam bentuk uji validitas dan uji reabilitas.

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. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini kriteria dalam uji validitas (Ghozali, 2016:53). Apabila diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sedangkan sebaliknya apabila hasil $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reabilitas. Uji Reliabilitas 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 (Ghozali, 2016:47). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*, suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0.60 (Ghozali 2006).

Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan hasil regresi yang baik. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal dan jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji Multikolinearitas. Pada uji multikolinearitas dilakukan uji korelasi antara variabel-variabel independen dengan korelasi sederhana dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen, dengan ketentuan model regresi yang baik tidak terdapat orthogonal. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung *tolerance* (Tol) dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai Tol dibawah 0,10 dan VIF diatas 10, maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016:103-104).

Uji Heteroskedastisitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Dasar analisis yang digunakan yaitu:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134).

Uji Hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dalam bentuk analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji t, uji F, dan analisis korelasi antar dimensi.

Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Pada analisis regresi berganda agar model regresi yang digunakan benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan *representative* atau disebut BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), maka model regresi tersebut harus memenuhi asumsi dasar regresi klasik.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial, pengujian secara simultan serta analisis koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2013:97). Berdasarkan interval koefisien tersebut diatas, maka besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah berkisar antara 0 s.d 1, apabila nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 menunjukkan semakin kuat hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar dan signifikansi suatu variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y), dan digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t terdapat pada Tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*), apabila probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Uji F. Pada uji F digunakan sebagai dasar untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas. Berdasarkan data pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari 8 (delapan) item pertanyaan pada variabel kompetensi (X_1), 11 (sebelas) item pertanyaan pada variabel motivasi (X_2), 14 (empat belas) item pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X_3), dan 13 (tigabelas) item pertanyaan pada variabel kinerja (Y) semua dinyatakan valid.

Uji Reabilitas. Berdasarkan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji reabilitas pada masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), budaya organisasi (X_3), dan kinerja (Y) semua dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi	Kk.1	0,367	0,349	Valid
	Kk.2	0,934	0,349	Valid
	Kk.3	0,681	0,349	Valid
	Kk.4	0,683	0,349	Valid
	Kk.5	0,617	0,349	Valid
	Kk.6	0,795	0,349	Valid
	Kk.7	0,503	0,349	Valid
	Kk.8	0,546	0,349	Valid
Motivasi	Km.1	0,761	0,349	Valid
	Km.2	0,635	0,349	Valid
	Km.3	0,535	0,349	Valid
	Km.4	0,665	0,349	Valid
	Km.5	0,747	0,349	Valid
	Km.6	0,475	0,349	Valid
	Km.7	0,753	0,349	Valid
	Km.8	0,655	0,349	Valid
	Km.9	0,742	0,349	Valid
	Km.10	0,540	0,349	Valid
	Km.11	0,780	0,349	Valid
Budaya Organisasi	Ko.1	0,477	0,349	Valid
	Ko.2	0,674	0,349	Valid
	Ko.3	0,761	0,349	Valid
	Ko.4	0,507	0,349	Valid
	Ko.5	0,715	0,349	Valid
	Ko.6	0,737	0,349	Valid
	Ko.7	0,486	0,349	Valid
	Ko.8	0,523	0,349	Valid
	Ko.9	0,521	0,349	Valid
	Ko.10	0,755	0,349	Valid
	Ko.11	0,553	0,349	Valid
	Ko.12	0,553	0,349	Valid
	Ko.13	0,932	0,349	Valid
	Ko.14	0,520	0,349	Valid
Kinerja	Y1	0,610	0,349	Valid
	Y2	0,761	0,349	Valid
	Y3	0,680	0,349	Valid
	Y4	0,565	0,349	Valid
	Y5	0,711	0,349	Valid
	Y6	0,575	0,349	Valid
	Y7	0,525	0,349	Valid
	Y8	0,574	0,349	Valid
	Y9	0,770	0,349	Valid
	Y10	0,595	0,349	Valid
	Y11	0,541	0,349	Valid
	Y12	0,514	0,349	Valid
	Y13	0,624	0,349	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Kompetensi	0,831	0,600	Reliabel
Motivasi	0,886	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi	0,922	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,929	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Uji Normalitas

Tabel 3. One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42287289
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.046
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

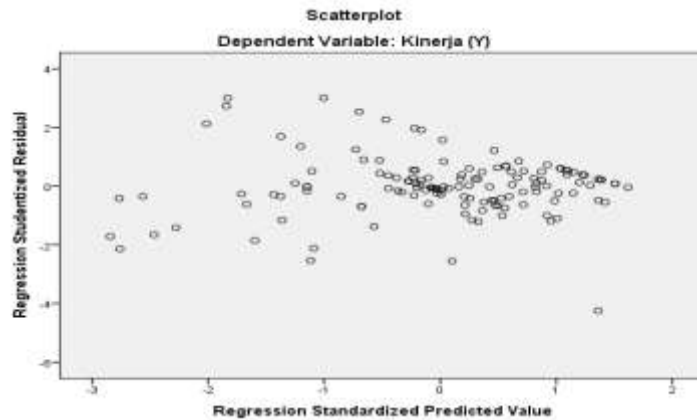
Tabel 4. Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance (Tol)	VIF
Kompetensi (X ₁)	0,904	1,106
Motivasi (X ₂)	0,746	1,340
Budaya Organisasi (X ₃)	0,818	1,223

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai Tol dari ke 3 (tiga) variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel-variabel bebas dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu angka 0 (nol) pada sumbu Y dalam diagram pencarnya (*scatterplot diagram*). Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,106	0,353		0,301	0,764
Kompetensi (X_1)	0,685	0,067	0,628	10,292	0,000
Motivasi (X_2)	0,233	0,071	0,220	3,273	0,001
Budaya Organisasi (X_3)	0,069	0,067	0,067	1,041	0,300

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Berdasarkan data pada tabel 5 tersebut diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,106 + 0,685 X_1 + 0,233 X_2 + 0,069 X_3$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,106 berarti bahwa jika tidak terdapat perubahan pada variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi yang mempengaruhi, maka kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat sebesar 0,106. Atau jika semua variabel independen memiliki nilai 0 (nol), maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat sebesar 0,106.
- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,685 berarti bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat akan mengalami peningkatan sebesar 0,685 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,233 berarti bahwa jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat akan mengalami peningkatan sebesar 0,233 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,069 berarti bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai UPPTSP Kota

Administrasi Jakarta Barat akan mengalami peningkatan sebesar 0,069 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap..

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,741 ^a	0,549	0,539	0,53881

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 6 tersebut diatas dapat dilihat nilai korelasi berganda adalah 0,741 sedangkan nilai R Squared (R²) adalah 0,549. Besarnya koefisien determinasi adalah 54,90%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 54,90%, sedangkan sisanya sebesar 45,10% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji t

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,106	0,353		,301	,764		
Kompetensi (X ₁)	0,685	0,067	0,628	10,292	,000	0,904	1,106
Motivasi (X ₂)	0,233	0,071	0,220	3,273	,001	0,746	1,340
Budaya Organisasi (X ₃)	0,069	0,067	0,067	1,041	,300	0,818	1,223

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh parsial variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang tertera pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *significance* sebesar 0,000, karena nilai *sig.* di bawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian dengan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 10,292 dan didapat t_{tabel} yaitu sebesar 1,978. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul “*The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employee at Integrated Service Office of East Java*” oleh Murgianto, Siti Sulasmi, dan Suhermin. Dalam penelitian yang dilakukan didapatkan hasil kompetensi karyawan di Kantor Layanan Terpadu Jawa Timur secara langsung mempengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh parsial variabel motivasi terhadap kinerja pegawai yang tertera pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *significance* sebesar 0,01, karena nilai *sig.* di bawah 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian dengan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,273 dan didapat t_{tabel} yaitu sebesar 1,978. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima dengan demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul “*The effects of Organization Culture, Leadership And Job Motivation Upon the Employees*

Performance (Study at PT. PLN Educational and Training Center at Pasar Minggu, Jakarta Selatan)” pada tahun 2017 oleh Sumardjono dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja telah mempengaruhi langsung kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang tertera pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *significance* sebesar 0,300, karena nilai *sig.* di atas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian dengan uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,041 dan didapat t_{tabel} yaitu sebesar 1,978. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dengan demikian variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Muhammad Arifin tentang “*The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*” Dalam penelitian yang dilakukan implementasi budaya organisasi dalam penelitian menggambarkan adanya efek positif dan efek tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47,401	3	15,800	54,425	0,000 ^b
Residual	38,902	134	0,290		
Total	86,303	137			

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 8 di atas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 54,425 dengan nilai *sig.* sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,670. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($54,425 > 2,670$) dan nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik kinerja yang dicapai.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin baik kinerja yang dicapai.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik kinerja yang dicapai pegawainya namun pengaruhnya tidak terlalu besar terhadap perubahan kinerja pegawai.
- 4) Kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Hal ini berarti semakin baik kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Peningkatan kinerja pegawai melalui kompetensi dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan pegawai pada diklat yang karena perkembangan teknologi dan peraturan-peraturan terkait perizinan sangat dinamis.
- 2) Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. UP PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat perlu untuk dapat mempertahankan motivasi atau meningkatkan motivasi dari pegawainya.
- 3) Budaya organisasi walaupun tidak memberikan dampak yang signifikan, namun perlu untuk terus dilakukan usaha internalisasi nilai-nilai budaya organisasi pada setiap pegawai UPPTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Karena budaya organisasi merupakan tata nilai yang telah dirumuskan dan ditentukan oleh pimpinan organisasi sebagai panduan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Pelaksanaan saran atau rekomendasi pada angka 1, 2, dan 3 secara bersama-sama akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan kompetensi yang baik dari setiap pegawai, motivasi yang tinggi dari setiap pegawai, dan pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi dalam kegiatan sehari-hari pegawai akan memberikan peningkatan yang luar biasa pada kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, H. Muhammad. (2014). "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance". *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1. Hal 38 – 45 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039
- Armiaty, Rina. Zakhady Arifin. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, Nomor 2. Hal. 213 – 234
- Ekaningsih, Ana Srie, Djoko Setyadi. (2015). "The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia". *European Journal of Business and Management* Vol.7 No.17. Hal. 208 – 219. ISSN 2222-2839.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin. (2016). "The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employee at Integrated Service Office of East Java". *International Journal of Advanced Research*, Vol. 3. Hal 378 – 396. ISSN 2320-5407
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Miftahul. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai. (2011). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pres. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Education. Boston.
- Rofiaty. (2017). "The Influence of Leadership Competencies, Organizational Culture, Employee Motivation and Performance (Studies in PDAM Malang, East Java, Indonesia)". *Australian Academy of Business and Economics Review (AABER)*. Vol. 3 No.4. Hal. 193 – 199. ISSN 2205 – 6734.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach 5th Edition*. John Wiley @ Sons. New York.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sumardjono. (2017). "The effects of Organization Culture, Leadership And Job Motivation Upon the Employees Performance (Study at PT. PLN Educational and Training Center at Pasar Minggu, Jakarta Selatan)". *The Management Journal of Binaniaga* Vol. 02, No. 01. Hal 11 – 20. ISSN 2527 – 4317
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.