

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS IIB MANOKWARI

Lince Bela¹, Syahrudin Hattab², Obed Bida³

Universitas Terbuka Indonesia

bela.lince24@gmail.com¹, syahrudinhattan88@gmail.com², obedbid@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Manokwari. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi, dan budaya kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Manokwari sebanyak 74 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi, motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: **Kompetensi, Motivasi, Budaya kerja, Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of competence, motivation and work culture on employee performance at Class II B Manokwari Correctional Institution. The independent variables in this study are competence, motivation, and work culture while the bound variable is employee performance. The instrument used in data collection is in the form of a questionnaire that will be given a score based on the Likert scale. The population in this study is all employees working in Class II B Manokwari Correctional Institution as many as 74 employees. The number of samples used in this study was 50 respondents The analysis technique uses statistical analysis by testing regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of the study show that partially motivation has a positive and insignificant influence on employee performance, while competence and work culture have a positive and significant effect on employee performance, Simultaneously competence, motivation and work culture have a significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Konsep manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan maupun organisasi untuk mencapai visi,

misi maupun tercapainya tujuan perusahaan maupun organisasi. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara baik, lancar dan berkesinambungan, maka sangat diperlukan karyawan yang dapat bekerja cekatan dengan tingkat kesetiaan yang tinggi untuk perusahaan di tempat kerja. Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan maupun organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan seperti modal, metode, material dan mesin tidak akan bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya yang mempunyai kinerja yang optimum pula (Mangkunegara, 2015). Sudah dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling bisa menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan maupun organisasi. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi, kinerja dan tingkat kemajuan suatu perusahaan.

Era globalisasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi yang berkembang dan tingkat persaingan yang sangat tinggi segala aspek perusahaan jasa, segala suatu hal dituntut untuk memberikan kontribusi melalui kinerjanya secara optimal dan juga memuaskan hal tersebut guna mengetahui seberapa besar seorang pegawai dapat memberikan segala kemampuan beserta kontribusi bagi lembaga tempatnya bekerja dan seberapa optimal kinerja dari seorang pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (2005), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Salah satu institusi yang juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal dan juga dituntut dalam hal peningkatan kinerja seluruh pegawainya salah satunya adalah lembaga pemasyarakatan. Djafar (2012) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi suatu instansi atau lembaga.

Suatu instansi maupun lembaga pasti selalu menghadapi permasalahan akan kinerja pegawai, oleh sebab itu menurut Junianto, *et al* (2019) perlu dilakukan identifikasi akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya diambil langkah-langkah kebijakan yang perlu dilakukan sehingga tujuan, sasaran, dan harapan suatu instansi maupun lembaga dapat tercapai.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) berfungsi untuk membina narapidana agar bisa berintegrasi kembali dengan masyarakat secara sehat dan berperan sebagai anggota masyarakat yang bertanggung jawab. Berkaitan dengan pentingnya masalah kinerja pegawai, maka hal ini perlu menjadi perhatian pada pegawai LAPAS Kelas II B Manokwari yang merupakan sebuah lembaga yang dijadikan tempat untuk pembinaan

terhadap narapidana yang ada di Manokwari di mana dalam menunjang aktivitasnya maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh instansi terkait adalah dengan memperhatikan masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja (Simamora, 2004).

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Palan (2007), kompetensi merupakan karakteristik yang menjadi dasar seseorang bekerja secara efektif, atau karakteristik seseorang sehingga mampu menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar yang dijadikan sebagai pedoman, berlaku efektif dan optimal serta bahkan menjadi panutan dan mampu menghadapi berbagai situasi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Terkait dengan pendidikan, misalnya, motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar (Dimiyati & Mudjiono, 2009). Affandy (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk menstimulus produktivitas kerja pegawai, memberi rasa tanggung jawab yang lebih pada pegawai terhadap tugas yang diberikan. Motivasi penting dalam bekerja karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan antusias agar dapat berhasil optimal.

Selain itu motivasi kerja diperlukan untuk menjaga tiap pegawai agar berada dalam arah kerja yang baik sesuai tujuan organisasi. Motivasi menjadi potensi yang besar terhadap upaya pencapaian organisasi dan peran kepemimpinan menjadi yang utama untuk keberlangsungan suatu organisasi (Kaho, *et al.* 2023). Sehingga menurut Bahri, *et al* (2023) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu hal yang perlu dan penting bagi

karyawan atau pegawai, apabila motivasi itu dilakukan secara benar oleh pimpinan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Budaya kerja diturunkan oleh budaya organisasi, dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya (Gering *et al.*, 2001). Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi. Anggeline *et al* (2017) mengungkapkan bahwa budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional suatu instansi maupun lembaga yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja sekaligus sebagai upaya strategis dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Masalah inefisiensi dan inefektivitas, ketepatan, kualitas kinerja, dan kurangnya reponsibilitas adalah masalah klasik pada setiap organisasi termasuk pada LAPAS Kelas II B Manokwari, yang perlu terjawab tuntas. Selain dukungan temuan empiris, peneliti berasumsi bahwa faktor kompetensi, motivasi, dan budaya kerja merupakan faktor yang krusial dalam berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan, menganalisis, serta membuktikan pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada LAPAS Kelas II B Manokwari.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja yang dibuktikan melalui pembuktian statistik.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja serta tiga variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan budaya kerja. Indikator yang digunakan dalam variabel kompetensi adalah pengembangan diri, professional, penguasaan teknologi, jenjang pendidikan, dan keahlian. Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi adalah penyediaan ruangan kerja, jaminan keamanan lingkungan kerja, jaminan keamanan pelaksanaan pekerjaan, perlindungan terhadap resiko pekerjaan, perolehan insentif tepat waktu, mendapatkan dukungan sesama pegawai, dan ada pertanggung jawaban. Indikator yang digunakan dalam variabel budaya kerja adalah kepercayaan tentang kerja, menerima pekerjaan, semangat dalam bekerja, lingkungan kerja nyaman,

bekerja rajin, dan keseriusan dalam bekerja. Sedangkan indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada LAPAS Kelas II B Manokwari yang berjumlah 74 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penarikan sampel acak sederhana. Teknik penarikan sampel acak sederhana merupakan metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi secara acak sederhana sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel, di mana dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden.

Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam mengukur sesuatu hal. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk pengujian instrumen pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas I Medan dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas di mana diketahui banyaknya responden adalah 50 responden dengan 12 butir pertanyaan variabel kompetensi, 13 butir pertanyaan variabel motivasi, 13 butir pertanyaan variabel budaya kerja, dan 16 butir pertanyaan variabel kinerja pegawai

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variabel yang. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dan reliabilitas yang menggunakan program IBM SPSS Statistics 23. Uji validitas menggunakan prinsip mengkorelasikan skor yang diperoleh dari jumlah skor pertanyaan. Korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel koefisien korelasi person, jika nilai korelasi lebih besar dari pada nilai r tabel koefisien korelasi person maka item pertanyaan yang diajukan pada responden tersebut signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner tersebut valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
	X_{11}	0.639	0.279**	0.00	Valid

Kompetensi (X ₁)	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Keterangan
	X ₁₂	0.448	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₃	0.553	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₄	0.539	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₅	0.706	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₆	0.740	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₇	0.768	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₈	0.730	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₉	0.741	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₁₀	0.629	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₁₁	0.734	0.279**	0.00	Valid
	X ₁₁₂	0.707	0.279**	0.00	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji coba instrumen variabel kompetensi, dari 12 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 12 butir pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Variabel (X ₂)	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Keterangan
	X ₂₁	0.456	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₂	0.717	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₃	0.592	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₄	0.728	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₅	0.843	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₆	0.701	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₇	0.788	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₈	0.670	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₉	0.646	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₁₀	0.732	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₁₁	0.668	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₁₂	0.689	0.279**	0.00	Valid
	X ₂₁₃	0.665	0.279**	0.00	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji coba instrumen variabel motivasi, dari 13 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 13 butir pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₃)

Variabel (X ₃)	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Keterangan
	X ₃₁	0.744	0.279**	0.00	Valid
	X ₃₂	0.799	0.279**	0.00	Valid
	X ₃₃	0.858	0.279**	0.00	Valid

X ₃₄	0.790	0.279**	0.00	Valid
X ₃₅	0.633	0.279**	0.00	Valid
X ₃₆	0.617	0.279**	0.00	Valid
X ₃₇	0.840	0.279**	0.00	Valid
X ₃₈	0.773	0.279**	0.00	Valid
X ₃₉	0.587	0.279**	0.00	Valid
X ₃₁₀	0.783	0.279**	0.00	Valid
X ₃₁₁	0.779	0.279**	0.00	Valid
X ₃₁₂	0.798	0.279**	0.00	Valid
X ₃₁₃	0.797	0.279**	0.00	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji coba instrumen variabel budaya kerja, dari 13 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 13 butir pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁₁	0.572	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₂	0.716	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₃	0.725	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₄	0.774	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₅	0.821	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₆	0.826	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₇	0.844	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₈	0.866	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₉	0.858	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₁₀	0.863	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₁₁	0.893	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₁₂	0.821	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₁₃	0.632	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₁₄	0.785	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₁₅	0.739	0.279**	0.00	Valid
	Y ₁₁₆	0.686	0.279**	0.00	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji coba instrumen variabel kinerja pegawai, dari 16 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 16 butir pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk menunjukkan akurasi dan ketepatan dari suatu pengukuran. Peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji tingkat reliabilitas

dari suatu pernyataan yang akan diuji. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitas atau Alpha sebesar 0.6 atau lebih.

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali bahkan lebih. Hal ini dapat dilihat dari *Alpha Cronbach* > 0.60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompetensi (X₁)	0.914	Reliabel
Motivasi (X₂)	0.925	Reliabel
Budaya Kerja (X₃)	0.948	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.963	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2024

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menilai sebaran sisaan dari model regresi apakah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Pengujian normalitas data akan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan uji *Shapiro Wilk*.

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan uji *Shapiro Wilk* didapatkan semua variabel memiliki nilai sig. lebih besar dari 0.05 sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel 6. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	.120	50	.068	.968	50	.191

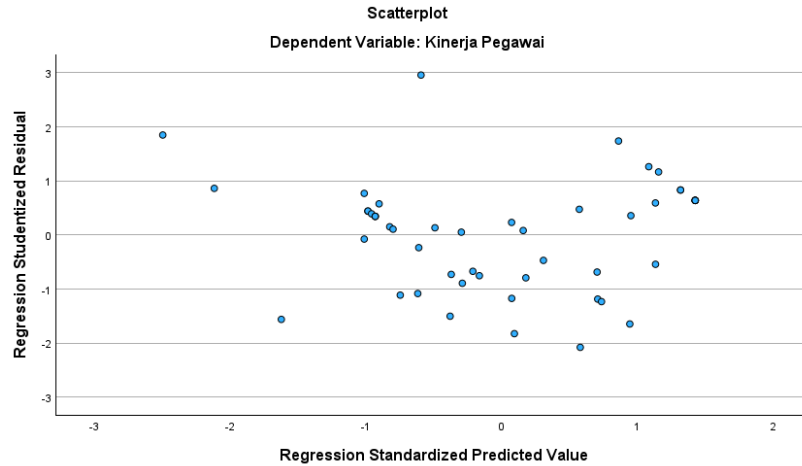
Sumber: data primer diolah 2024

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan sisaan akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas, atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel bebas dengan sisaannya.

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0, dan tidak

membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas,



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Sumber: data primer diolah 2024)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Model regresi yang baik yaitu terjadinya korelasi diantara variabel atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian data, maka dapat diperoleh hasil seperti dalam tabel berikut:

Tabel 7 Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan VIF)

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.414	2.418	Non Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0.360	2.780	Non Multikolinearitas
Budaya Kerja (X3)	0.357	2.800	Non Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat dari hasil pengujian yaitu keseluruhan *tolerance* < 1 dan nilai VIF < 10. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kesimpulannya yaitu variabel bebas pada penelitian ini dapat digunakan

Uji Hipotesis

Teknik yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Regresi Linear Berganda merupakan metode yang dapat berfungsi untuk menguji hubungan sebab akibat antara penyebab terhadap variable terikat. variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel terikat disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas disebut dengan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.751	3.62666

Sumber: data primer diolah 2024

Dari Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa besarnya korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.766 dan dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.875 yang dikatakan bahwa pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap variabel kinerja adalah 87.5%.

Berdasarkan hasil pada Tabel 9 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.667, koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.340, dan koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar 0.171. Semua koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.863	5.632		.508	.614
	Kompetensi	.667	.144	.553	4.631	<.001
	Motivasi	.340	.158	.239	2.157	.036
	Budaya Kerja	.171	.129	.159	1.334	.189

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 10. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1981.479	3	660.493	50.218	.000 ^a
	Residual	605.021	46	13.153		
	Total	2586.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_a

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Budaya Kerja_b

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 50.218 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.863	5.632		.508	.614
	Kompetensi	.340	.158	.239	2.157	.036
	Motivasi	.171	.129	.159	1.334	.189
	Budaya Kerja	.667	.144	.553	4.631	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompetensi dan budaya kerja adalah lebih kecil dari 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan nilai Sig. variabel motivasi adalah lebih besar dari 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dan Jumadi *et al* (2022) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa faktor seperti kondisi lingkungan kerja, alat dan sumber daya yang tersedia, dan kebijakan perusahaan bisa memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi internal. Sehingga walaupun pimpinan telah memberikan motivasi dengan *reward*, gaji yang tinggi namun ada faktor internal seperti lingkungan yang kurang mendukung teman kerja yang tidak sejalan. Tingkat kompleksitas pekerjaan juga berperan penting. Dalam pekerjaan yang sangat terstruktur atau monoton, motivasi mungkin kurang berpengaruh dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan inisiatif pribadi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, motivasi, dan budaya kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Manokwari.

Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan atau nyata terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas III B Manokwari. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi masih belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas III B Manokwari.

Bagi pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan kompetensi kerja dan budaya kerja agar

memberikan kontribusi lebih nyata lagi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu perlu juga memperhatikan motivasi kerja agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya semakin meningkat. Mengenai hal tersebut LAPAS Kelas II B Manokwari dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan menerapkan sistem *reward and punishment* sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai di LAPAS Kelas II B Manokwari, hal tersebut bertujuan agar pegawai merasa kerja kerasnya dihargai oleh pimpinan dan adanya pengakuan atas prestasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Bandung: Zanafa Publishing.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 9(2), 441-445. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20121>
- Bahri, M. S., Puji, A., Tumini, & Wijaksono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Probo Sakti Probolinggo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 801-810. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/490/360>
- Djafar, L. (2012). Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Gorontalo. *Jurnal Pelangi Ilmu*, 5(1). <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/view/894>
- Dimiyati & Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gering, Supriyadi, & Triguno. (2001). *Budaya Kerja Organisasi*. Penerbit Golden Trayon Press. Jakarta.
- Hadari, H. N. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/8838>
- Jumadi, E., Djaharuddin, D., Ampauleng, Dahrul, A., Torano, K. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 600-610. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/461/237>
- Junianto, D., & Sabtohadji, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. *POINT Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 1-10. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/point/article/view/374/327>
- Kaho, A. V., & Perseveranda, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT. *Publik: Jurnal Manajemen*

Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10(4), 1191-1206.
<https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/833>

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keduabelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: Penerbit PPM.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wati, K. D., Herawati, N. T., & Sinarwati, N. K. (2014). *Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) UNDIKSHA, 2(1).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat