

PENGARUH KOMPETENSI, PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR BKPSDM DI KABUPATEN KEPULAUAN SULA PROVINSI MALUKU UTARA)

THE INFLUENCE OF COMPETENCE, EMPOWERMENT AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT BKPSDM OFFICE IN SULA ISLANDS DISTRICT, NORTH MALUKU PROVINCE)

Oleh:

¹Nurjihad Bafagehi

²Greis M. Sendow

³Merlyn Mourah Karuntu

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor BKPSDM Di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara) Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengamatan, kuesioner, dokumentasi. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 36 orang pada kantor BKPSDM. Teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Metode Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan kompetensi, pemberdayaan, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : kompetensi, pemberdayaan, budaya kerja, kinerja pegawai

Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of competence, empowerment and work culture on employee performance (studies at the BKPSDM Office in Sula Islands Regency, North Maluku Province). The data collection methods in this study were observation, questionnaires, documentation. The total population in this study was 36 people at the BKPSDM office. The sampling technique used in this research is saturated sampling. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study show that partially competence has a significant effect on employee performance. Empowerment has a significant effect on Employee Performance. Work culture has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously competence, empowerment, and work culture have a significant effect on Employee Performance

Keywords: competence, empowerment, work culture on employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila di dukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi (Hidayah dan Pribadi, 2011). Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan (Arifin, 2012).

Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja menjadi bagian dari tujuan seseorang atau sekelompok orang dan organisasi dalam bekerja. Namun kinerja tidaklah dapat tercipta begitu saja, tetapi akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor dimana seseorang bekerja atau dilingkungan organisasi tempat seseorang bekerja.

Pengembangan kompetensi pegawai pemerintah atau ASN semakin *urgent* untuk dilakukan karena sejatinya banyak permasalahan yang berdampak terhadap kualitas kinerja pegawai dapat dianalisis dan dicari solusinya dengan proses pengembangan kompetensi pegawai itu sendiri. Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen ASN, kompetensi pegawai dimaknai sebagai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai ASN untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku kerja yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien.

Permasalahan umum Kompetensi, masih belum terlihat di antaranya Penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat. Hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi (Nursangadah dan Tjahjaningsih, 2017).

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja dan produktivitas PNS rendah sudah terlihat dari awal system perekrutan PNS, karena di Indonesia sendiri pada saat tahap rekrutmen pegawai tidak selalu menunjukkan system perekrutmen yang bersih dan sesuai dengan kriteria yang di butuhkan. Karena jika perekrutan PNS berdasarkan atas sistem pencarian CPNS yang sesuai dengan kompetensi, maka kinerja yang akan di hasilkan oleh PNS akan tinggi. Ketidaksesuaian kompetensi PNS dalam tugas di bebannya akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Faktor-Faktor berhubungan dengan kinerja diantaranya kemampuan seseorang dalam bidang atau keahliannya, motivasi, komunikasi dan konvensasi. Masalah lain yang juga erat berhubungan dengan peningkatan dan pencapaian kinerja adalah tugas-tugas yang diberikan pimpinan atau manajer yang mengarah pada kebijakan organisasi mulai dari planning, organizing, actuating, dan controlling. Hal-hal itu akan menentukan sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Mengingat tugas yang diselenggarakan kepada BKPSDM cukup berat dan sangat kompleks dalam pengelolaannya, maka dituntut adanya kinerja yang optimal dari para pegawai dalam arti pegawai yang ditugaskan harus profesional, memiliki perilaku yang amanah serta bertanggung jawab. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi di butuhkan kompetensi yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai seperti di kemukakan oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap dan nilai-nilai yang di butuhkan pegawai. Pemberdayaan juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Pemberdayaan pegawai merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemberdayaan pegawai itu sendiri adalah untuk memberi dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan instansi dengan cara memberikan kekuasaan atau mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Pemberdayaan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Pemberdayaan pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Keberadaan pegawai di dalam organisasi menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan organisasi (Suryadewi, Dunia, dan Suharsono, 2014).

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja dapat diartikan yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, seperti menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, bergotong-royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal) organisasi, serta mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu. Permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang kurang bersahabat dengan pegawai lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa pegawai yang kreatif dalam melaksanakan tugasnya, ada juga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga selalu tertunda, dan kebanyakan pegawai tidak mengetahui apa yang dia harus lakukan (Robbins, 2015:114).

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang

tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula Kinerja dipengaruhi oleh sebagian faktor, antara lain Budaya Kerja, Kompetensi dan pemberdayaan. Pendapat Sedarmayanti (2018:8), budaya kerja adalah sebuah keyakinan, tindakan dan nilai yang telah dimiliki, yang muncul di organisasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka dapat dibandingkan dengan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara yang hingga saat ini masih banyak dikeluhkan oleh masyarakat mulai dari disiplin pegawai, sikap pegawai, penguasaan tugas-tugas pemerintah, dan hal lainnya. Sebagai gambaran umum dari kondisi-kondisi diatas dapat dilihat dari salah satu indikator pada data absensi pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara sebagai berikut.

Tabel 1. Absen Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara

No	Bulan	Sakit	Izin	TK	Jumlah Absensi
1	Januari	5	1	0	6
2	Februari	2	5	4	11
3	Maret	2	2	6	10
4	April	6	11	0	17
5	Mei	0	5	7	12
6	Juni	4	10	5	19
7	Juli	3	9	4	16
8	Agustus	0	2	5	7
9	September	6	8	3	17
10	Oktober	8	0	5	13
11	November	3	8	5	16
12	Desember	3	9	8	20

Sumber: Kantor BKPSDM Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara(2022)

Dari table 1 diatas dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang absensinya belum optimal. Pada bulan Desember 2022 ditemukan sebanyak 8 orang tidak masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas dan 11 orang pegawai menyatakan izin pada bulan April 2022. Salah satu indikator dari kinerja adalah kehadiran pegawai, dikarenakan tingkat kehadiran pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara masih dikategorikan belum optimal, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, yang mana kehadiran merupakan salah satu hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja dalam suatu instansi. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa disiplin pegawai dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintahan kurang maksimal, Pemberdayaan yang kurang baik dan Budaya Kerja yang kurang baik akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut.

Melihat fenomena seperti itu, maka di perlukan kompetensi, Pemberdayaan dan Budaya Kerja pegawai secara bersama-sama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Amstrong dalam Moeheriono (2014:6), kompetensi Menjelaskan dimensi tindakan dari tugas, yang berartikan tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Sula Maluku Utara secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek dan salah satunya adalah dari tingkat kehadiran pegawai. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan program pemerintahan masih belum maksimal, Pengembangan yang kurang baik dan Budaya kerja yang kurang baik pula akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, Pemberdayaan dan Budaya kerja, dimana faktor ini sebelumnya telah diuji secara terpisah oleh peneliti terdahulu. Berdasarkan uraian diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Budaya Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Sula Maluku Utara”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
2. Meneliti pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai
3. Meneliti pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai
4. Meneliti pengaruh kompetensi, pemberdayaan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu (Bintoro dan Daryanto, 2017:20):

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan - hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- c. Fungsi Pengarahan (*Directing*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif adan efisiensesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatankegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seera kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Sedangkan Wibowo (2016) mengemukakan kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun serta diimplementasikan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Berdasarkan tiga konsep tersebut, maka kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau output yang dihasilkan oleh individu dalam sebuah pekerjaannya dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, Sulastini, dan Hidayati (2017), indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2018). Menurut Fahmi (2016), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek ini mencakup sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Wibowo (2018) menyatakan bahwa kompetensi ialah karakter yang mendasar pada setiap masing-masing

orang yang saling berhubungan dengan kriteria yang di referensikan terhadap sebuah kinerja yang baik dalam tugas tertentu. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik (Spencer dan Spencer, 1993). Terdapat dimensi kompetensi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:143) bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian (*Skill*) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- 3) Sikap (*Attitude*) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

Pemberdayaan

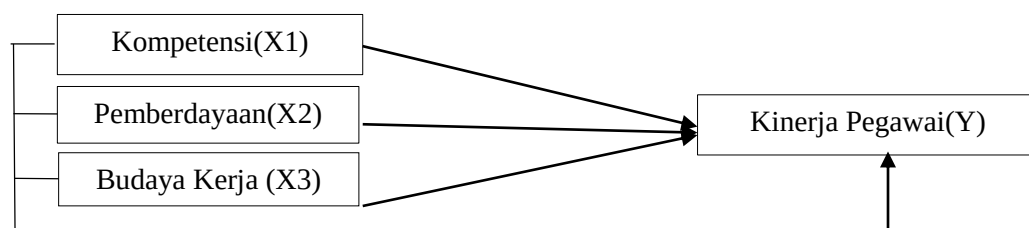
Pemberdayaan dalam bahasa inggris disebut dengan empowerment. Menurut Stewart (2008) dalam Widodo (2015:200) yang secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Pemberdayaan adalah mentransfer pengarahan yang biasanya datang dari sumber luar (biasanya dari atasan langsung) kepada sumber dari dalam (datang dari keinginan individunya sendiri untuk melakukan pekerjaannya dengan baik). Pemberdayaan pegawai merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan dari staf kita terdapat tiga proses dalam memberdayakan pegawai, menurut Sedarmayanti (2000) yaitu sebagai berikut :

- 1) Menciptakan suasana yang memungkinkan potensi manusia berkembang, titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.
- 2) Memperkuat potensi yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
- 3) Proses pemberdayaan harus dicegah dari yang lemah menjadi bertambah kuat oleh karena berkurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat, dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas guna melindungi yang lemah.

Budaya Kerja

Pengertian budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengasah anggota organisasi berkarya di organisasi tersebut (Robbins, 2015:721).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

Sebelum melakukan penelitian ilmiah diperlukan hipotesis tentang penelitian tersebut yang berupa kesimpulan awal tentang masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2011:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Ujian hipotesis adalah sebagai berikut :

H1 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Pemberdayaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Kompetensi, Pemberdayaan dan Budaya Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Terdahulu

Penelitian Irwan (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat dan motif pribadi) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara dan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai: pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang tersebar pada setiap unit kerja/bidang/sekretariat di lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Metode yang digunakan adalah survey hubungan kausal eksploratif berupa survey yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan sebab akibat antara variabel kompetensi dengan kinerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompetensi paling dominan pengaruhnya yaitu keterampilan dan konsep diri yang pengaruhnya paling kecil terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian Achmad (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja; dan pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif dengan statistik deskriptif, alat pengumpulan data berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Jayakarta Bandung Hotel dengan sampel purposive sebanyak 66 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi pegawai cenderung berada pada nilai cukup (berpengaruh signifikan terhadap kinerja); motivasi pegawai cenderung berada pada nilai yang baik (berpengaruh signifikan terhadap kinerja); dan budaya kerja cenderung berada pada nilai yang cukup mempengaruhi kinerja.

Penelitian Nurmalia (2019) bertujuan untuk menganalisa pengaruh pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus PT. BPD Kaltim Kaltara cabang Tana Paser). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Tana Paser dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 85 karyawan. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan pada semua hipotesis. Studi ini juga menguatkan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Deskriptif kualitatif untuk menggambarkan informasi mengenai kondisi instansi sedangkan deskriptif kuantitatif menjelaskan seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Sula. Sampel yang kurang dari 100 maka populasi sebanyak 36 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi, pemberdayaan dan kinerja pegawai yang didapat langsung dari responden. Data sekunder diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan terkait dengan variable peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linear ber ganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen (Ghozali, 2018). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kompetensi

X2 : Pemberdayaan

X3 : Budaya Kerja

e : Error Term

a : Konstanta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Dari table di atas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0.320. Tabel 1 menunjukan kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak dilihat dengan menggunakan nilai batasan *alpha cronchbach*. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliable dan nilai di atas 0,8 dianggap baik. Hasil pengolahan dengan Program SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.808	Reliabel
Pemberdayaan (X2)	0.807	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.779	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.758	Reliabel

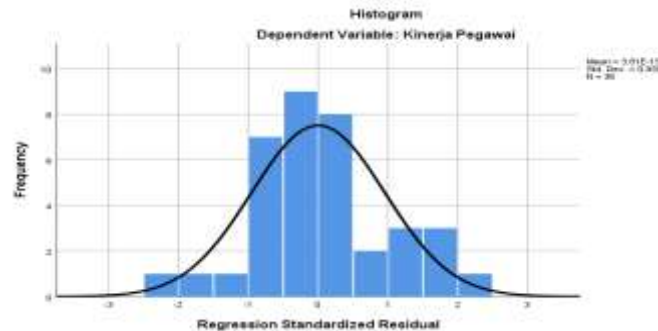
Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliable*, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,7. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

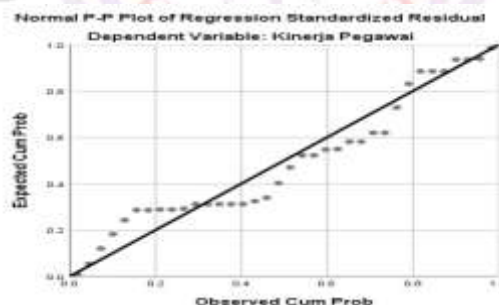
Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Regression

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P-Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Data pada Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.



Gambar 3. Normal P-Plot Regression Standardized Residual

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas atau Non Multikolinearitas. Bila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas atau Non Multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

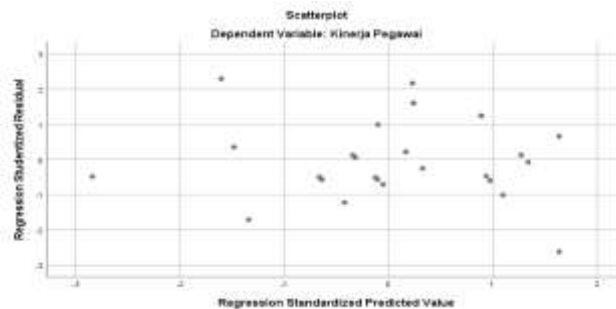
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0.719	1.390	Non multikolinieritas
Pemberdayaan (X_2)	0.306	3.271	Non multikolinieritas
Budaya Kerja (X_2)	0.375	2.666	Non multikolinieritas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 2, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4 berikut.



Gambar 4. Scatterplot

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Gambar 4 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25. Dengan melihat pada tabel 4.10, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 4,134 + 0,055X_1 + 0,083X_2 + 0,611X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 4,134 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kompetensi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3), tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 4,134%.
2. Untuk variabel Kompetensi (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kecerdasan Emosional (X_1) Meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,055%.
3. Untuk Variabel Pemberdayaan (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pemberdayaan (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,083%
4. Untuk Variabel Budaya Kerja (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Kerja (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,611%.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	4.134	1.436		2.562	.042		
Kompetensi	.055	.061	.059	1.836	.000	.719	1.390
Pemberdayaan	.083	.072	.241	2.379	.000	.306	3.271
Budaya Kerja	.611	.058	2.040	12.337	.000	.375	2.666

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, (2023)

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.867	.857	.75347	2.901

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 6 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Kompetensi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,907 hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 90,7%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,867 yang menunjukkan bahwa 86,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh antara Kompetensi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3), sementara sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel antara Kompetensi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama-sama atau simultan menggunakan Uji F.

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	131.114	3	40.118	89.144	.000 ^b
Residual	12.875	32	.434		
Total	133.889	35			

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 5 uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F_{hitung} memiliki nilai 89.144 sedangkan F_{tabel} memiliki nilai 2.87 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Variabel Kompetensi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Tabel 6. Uji T

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	4.134	1.436		2.562	.042		
Kompetensi	.055	.061	.059	1.836	.000	.719	1.390
Pemberdayaan	.083	.072	.241	2.379	.000	.306	3.271
Budaya Kerja	.611	.058	2.040	12.337	.000	.375	2.666

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, maka diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_1) sebesar 1.836 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.668 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis diterima
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pemberdayaan (X_2) sebesar 2,379 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.668 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pemberdayaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis diterima
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_3) sebesar 12.337 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.668 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Budaya Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi, Pemberdayaan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Kompetensi, Pemberdayaan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Kompetensi, Pemberdayaan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui nilai t_{hitung} Kompetensi sebesar 1.836 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.668 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Achmad (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi hal yang penting dalam memastikan efektivitas dan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi. Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Dalam konteks BKPSDM, kompetensi berkaitan dengan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kompetensi ini meliputi berbagai aspek, seperti pengetahuan teknis terkait bidang pekerjaan, keterampilan interpersonal, kepemimpinan, inovasi, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim. Dengan mengembangkan kompetensi para pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, BKPSDM dapat memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, siap menghadapi tantangan, dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukan bahwa Pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui nilai t_{hitung} untuk Pemberdayaan sebesar 2,379 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.668 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis diterima. Pemberdayaan di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di suatu organisasi atau instansi. Pemberdayaan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, memperkuat kompetensi yang relevan, dan mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui nilai t_{hitung} Budaya Kerja sebesar 12.337

lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.668 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Achmad (2017) yang menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja. Budaya kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkualitas. Budaya kerja BKPSDM mencakup nilai-nilai, kebiasaan, dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Salah satu aspek penting dalam budaya kerja BKPSDM adalah kerja sama tim. BKPSDM merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia di suatu daerah atau instansi pemerintah. Dalam budaya kerja BKPSDM, kerja sama tim sangat ditekankan agar tercipta sinergi antara berbagai unit kerja dalam mencapai tujuan bersama. Keterbukaan, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan antar anggota tim menjadi prinsip dalam budaya kerja ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Kompetensi, pemberdayaan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Saran

Berikut adalah beberapa saran terkait kompetensi, pemberdayaan dan Budaya Kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Kepulauan Sula, Provinsi Maluku Utara:

1. Program Pengembangan Karakter Pribadi: Menyelenggarakan pelatihan tentang etika kerja, integritas, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Mengadakan workshop tentang kemampuan berkomunikasi dan kerjasama tim. Mendorong dan memberikan contoh peran model kepemimpinan yang baik bagi karyawan.
2. Peningkatan Konsep Diri: Menyelenggarakan pelatihan pengembangan diri dan keterampilan manajerial bagi karyawan. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh umpan balik konstruktif mengenai kinerja mereka. Mengadakan sesi konseling atau mentoring yang membantu pegawai mengenali potensi diri dan mengatasi hambatan pribadi.
3. Penyediaan Pengetahuan: Mengadakan pelatihan berkala yang memperbarui pengetahuan karyawan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Mendorong karyawan untuk mengikuti program pengembangan diri dan menghadiri seminar atau konferensi yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Membuat basis pengetahuan internal yang mudah diakses untuk saling berbagi informasi antara karyawan.
4. Peningkatan Keterampilan: Menyediakan program pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Mengadakan pelatihan praktis yang melibatkan latihan langsung untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
5. Meningkatkan Motivasi Kerja: Mengakui dan memberikan apresiasi terhadap prestasi dan kontribusi karyawan. Membuat program insentif yang mendorong karyawan untuk mencapai target kinerja dan mengembangkan diri. Membangun budaya kerja yang inklusif, dengan komunikasi yang terbuka dan kesempatan pengembangan karir yang jelas.
6. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi rutin terhadap program pengembangan karyawan untuk memastikan efektivitasnya. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan karyawan di BKPSDM Kepulauan Sula, Provinsi Maluku Utara dapat meningkatkan kompetensi mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. H. (2016). The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *The Journal of Business on Hospitality and Tourism (JBHOST)*, Vol. 2, No. 1. <https://jbhost.org/jbhost/index.php/jbhost/article/view/48>
- Arifin, Z. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Cetakan 1. Bandung: Alfabeta
- Fadillah, R., Sulastini., & Hidayanti, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 6, No. 1. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/2764>.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 18, No. 31. <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/jema/article/view/136>.
- Irwan, A. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara*. Katalogis, Vol. 4, No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/145220-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Nuramalia, R. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt. Bpd Kaltim Kaltara Cabang Tana Paser)*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/16108>.
- Nursangadah., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Paper Unisbank ke 3 (SENDI_U 3) 2017. <https://media.neliti.com/media/publications/172223-ID-pengaruh-kompetensi-dan-kepribadian-terh.pdf>.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2000). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Masdar Maju
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons

Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 4, No. 1. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/index>.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

