



PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Suci Siswadi¹, Rukmini^{2*}

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

Email Korespondensi : sucisiswadi@umnaw.ac.id¹, rukminimsi@gmail.com²

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis penelitian adalah kuantitatif. populasi yang diambil sebanyak 58 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dimana nilai t-hitung > t-tabel ($2,369 > 1,6735$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dimana nilai t-hitung > t-tabel ($4,454 > 1,6735$). Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, nilai t-hitung > t-tabel ($3,273 > 1,6735$). Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai F_{hitung} ($46,288$) > F_{tabel} ($2,77$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Budaya Kerja, Peningkatan Kinerja Pegawai.

Abstract : The aim of this research is to determine and analyze the influence of competency, compensation and work culture on improving employee performance at the Youth, Sports, Tourism and Culture Department of Serdang Bedagai Regency. The type of research is quantitative. The population taken was 58 people. Data collection techniques are observation, documentation and questionnaires with a Likert scale data measurement scale. Data analysis techniques use validity, reliability and classical assumption tests. The data analysis method uses multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the t test show that competency has a positive and significant effect on improving employee performance where the t-count > t-table ($2.369 > 1.6735$). Compensation has a positive and significant effect on improving employee performance where the t-count value > t-table ($4.454 > 1.6735$). Work culture has a positive and significant effect on improving employee performance, t-count > t-table ($3.273 > 1.6735$). The results of the F test show that competence, compensation and work culture simultaneously have a significant effect on improving employee performance at the Youth, Sports, Tourism and Culture Department of Serdang Bedagai Regency with a value of Fcount (46.288) > Ftable (2.77), and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Competency, Compensation, Work Culture, Employee Performance Improvement.

PENDAHULUAN

Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok membantu Bupati Serdang Bedagai melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepemudaan, olahraga, pariwisata dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah Kabupaten Serdang Bedagai.

Perubahan yang terjadi pada bidang sumber daya manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia. Manusia memastikan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini menjadi bagian dari bahasa Manajemen pengembangan, Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah di buat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualitas keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Masyarakat berharap pelayanan yang di berikan oleh Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai dapat dengan lebih mudah, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan pelayanan publik oleh aparat pemerintah masi dijumpai kelemahan, (Hamdiah, dkk, 2023).

Menurut data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta Aparatur Sipil Negara (ASN). Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja ASN juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah ASN dengan para stakeholdersnya. ASN di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia (Badan Kepegawaian Negara, 2021). Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah ASN dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap ASN bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka.

Agustian, dkk, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berikut ini adalah data prasurvey yang dibagikan kepada 20 orang responden yaitu pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai dilampirkan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Kompetensi

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Menurut saya pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai saat ini mempunyai pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	12	60%	8	40%
2	Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai saat ini mempunyai pemahaman dalam melakukan pekerjaan	14	70%	6	30%
3	Saya sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai mempunyai skill dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing	10	50%	10	50%
4	Menurut saya pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai cepat tanggap dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai	9	45%	11	55%
5	Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai saat ini mempunyai etika yang baik kepada pimpinan maupun kepada masyarakat	15	75%	5	25%
6	Menurut Saya pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai saat ini sudah bekerja sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki dari masing-masing individu	13	65%	7	35%

Sumber : Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, 2023

Pada tabel 1, diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Menurut saya pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai cepat tanggap dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai” sebanyak 11 orang (55%). Hasil kuesioner prasurvey tersebut, membuktikan bahwa saat ini Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai masih belum memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai masih belum mampu sigap dan cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari fenomena ini, sebagian besar pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai saat ini masih belum mampu cepat tanggap dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai dikarenakan pada masih ada beberapa pegawai yang diberikan jabatan yang belum sesuai dengan *skill* yang dimiliki secara individu. Oleh karena itu, dikarenakan *jobdesc* pekerjaan yang diberikan masih belum sesuai

dengan *skill* yang dimiliki, maka hal tersebut menjadikan kinerja para pegawai masih belum efektif seperti masih belum mampu cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan.

Setiap instansi pemerintah mengharapkan adanya pegawai yang ada didalamnya memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada pegawai menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun macam-macam kompensasi kerja yang diberikan kepada pegawai seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produktif. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan atau tahunan. Menurut Wibowo (2016) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Berikut ini adalah hasil kuesioner prasurvey yang dibagikan kepada 20 responden yaitu pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, saya sudah diberikan upah dan gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah	17	85%	3	15%
2	Saya selalu mendapatkan insentif yang diberikan oleh pimpinan Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai	8	40%	12	60%
3	Saya selalu mendapatkan tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap yang diberikan oleh pihak Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai	11	55%	9	45%
4	Saya selalu mendapatkan fasilitas kerja yang diberikan oleh Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai	14	70%	6	30%

Sumber : Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, 2023

Diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Saya selalu mendapatkan insentif yang diberikan oleh pimpinan Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai” sebanyak 12 orang (60%). Hal ini sering terjadi dikarenakan saat ini pimpinan pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai masih belum memberikan insentif berupa uang, barang, dan sebagainya yang diberikan kepada pegawai atas kinerja yang dilakukan. Karena saat ini pimpinan Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai masih terus meminta kepada para pegawai

agar memiliki loyalitas yang tinggi kepada para pegawai tetapi tidak mengedepankan insentif seperti tambahan berupa uang atas kerja yang dilakukan pegawai apabila pegawai lembur dari jam kerja yang sudah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, saat ini kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai saat ini masih berlangsung kurang efektif kepada para pegawai karena pimpinan masih meminta loyalitas yang tinggi terhadap instansi.

Selain fenomena kompetensi dan kompensasi, budaya kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai juga mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Hasil kuesioner prasurvey pada variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Budaya Kerja

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Saya sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai saat ini sudah bekerja secara profesional	13	65%	7	35%
2	Saya selalu menerapkan kerja sama dengan pegawai lainnya.	10	50%	10	50%
3	Saya sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat	12	60%	8	40%
4	Saya selalu berkontribusi dan melakukan yang terbaik terhadap Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai	13	65%	7	35%
5	Sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, saya selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan	9	45%	11	55%

Sumber : Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, 2023

Terdapat beberapa pegawai yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, saya selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan” sebanyak 11 orang (55%). Hal ini dikarenakan budaya kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai masih berlangsung belum baik sehingga para pegawai masih belum mampu untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi. Permasalahan ini terjadi dikarenakan para pimpinan masih belum menerapkan budaya kerja yang baik sehingga para pegawai masih bersikap semena-mena pada saat jam bekerja seperti

para pegawai masih bermain handphone pada saat jam bekerja, bermain game online, terlambat pada saat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan. Dari penjelasan tersebut, dapat dinilai bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai masih belum berlangsung dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya kinerja para pegawai dan menghambat pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Mathis dan Jackson (2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Untuk melihat kinerja yang dilakukan para pegawai, peneliti membuat hasil kuesioner prasurvey yang dibagikan kepada 20 orang responden pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pra Survey Peningkatan Kinerja

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Menurut saya pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai memiliki kualitas yang baik dalam bekerja	9	45%	11	55%
2	Saya sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus	7	35%	13	65%
3	Sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan	10	50%	10	50%
4	Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai selalu menerapkan kerjasama sehingga pekerjaan cepat terselesaikan	15	75%	5	25%
5	Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas instansi sudah menyiapkan anggaran sebelum aktivitas dijalankan oleh Pegawai	16	80%	4	20%
6	Saya selalu diberikan pengawasan oleh pimpinan Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai	12	60%	8	40%

Sumber : Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, 2023

Pada tabel 4, diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Menurut saya pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai memiliki kualitas yang baik dalam bekerja” sebanyak 11 orang (55%) dan “Saya sebagai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus” sebanyak 13 orang (65%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa saat ini kinerja yang dimiliki oleh para pegawai masih belum baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik serta belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak sekaligus. Kinerja para pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai masih dikatakan belum efektif dan efisien. Hal ini disebabkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai masih baik, kompensasi yang diberikan kepada para pegawai juga masih belum terealisasi dengan lancar serta budaya kerja yang pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai masih belum diterapkan dengan baik oleh para pegawai sehingga hal tersebut menjadikan rendahnya kinerja para pegawai Dinas Pemuda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017).

Kompensasi

Menurut Moekijat (2016) “kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2017) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan.

Budaya Kerja

Menurut Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Robbins (2015:721) mengemukakan budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain.

Peningkatan Kinerja

Menurut Audenaert, dkk. (2019) bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Acuan kinerja secara operasional adalah kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas dan keterpaduan dari output yang diperoleh (Nabawi, 2020). Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan penilaian standar (Tirtayasa, 2019).

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis penelitian adalah kuantitatif. populasi yang diambil yaitu sebanyak 58 orang. Berhubung jumlah pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai berjumlah 58 pegawai (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat sebelum melakukan penelitian pada sampel asli. Uji validitas penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang diluar dari karakteristik responden.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status

Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0,901	0,5	Valid
	X _{1.2}	0,893	0,5	Valid
	X _{1.3}	0,935	0,5	Valid
	X _{1.4}	0,914	0,5	Valid
	X _{1.5}	0,935	0,5	Valid
	X _{1.6}	0,831	0,5	Valid
Kompensasi (X ₂)	X _{2.1}	0,781	0,5	Valid
	X _{2.2}	0,759	0,5	Valid
	X _{2.3}	0,672	0,5	Valid
	X _{2.4}	0,729	0,5	Valid
Budaya Kerja (X ₃)	X _{1.1}	0,859	0,5	Valid
	X _{1.2}	0,819	0,5	Valid
	X _{1.3}	0,781	0,5	Valid
	X _{1.4}	0,851	0,5	Valid
	X _{1.5}	0,657	0,5	Valid
Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,588	0,5	Valid
	Y.2	0,800	0,5	Valid
	Y.3	0,789	0,5	Valid
	Y.4	0,739	0,5	Valid
	Y.5	0,632	0,5	Valid
	Y.6	0,742	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari kompetensi, kompensasi, budaya kerja dan peningkatan kinerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, (Ghozali, 2018). Untuk menguji kedalam kuesioner yang digunakan maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *cronbach alpha* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Kompetensi(X ₁)	0,815	Reliabel
kompensasi(X ₂)	0,792	Reliabel
Budaya Kerja (X ₃)	0,805	Reliabel
Peningkatan Tenaga Pegawai(Y)	0,778	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

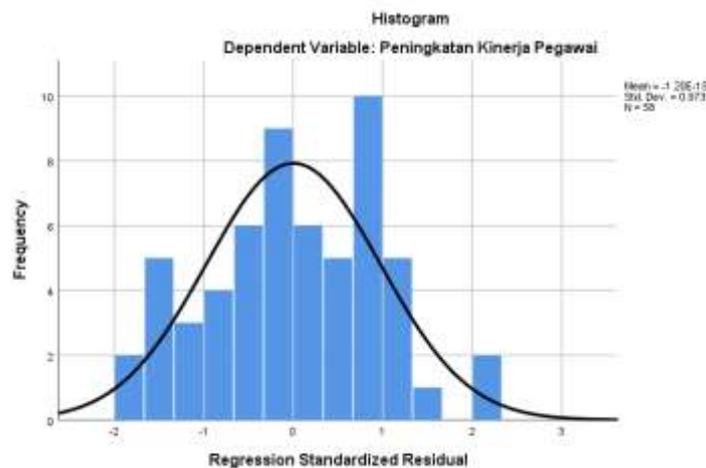
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram dan probability plot. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 1. Grafik Histogram



Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas. Hasil uji normalitas selanjutnya akan diuji dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test* seperti pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57171321
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.071
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	1.721	1.944		.885	.380		
	Kompetensi	.235	.099	.232	2.369	.021	.542	1.846
	Kompensasi	.547	.123	.406	4.454	.000	.624	1.603
	Budaya Kerja	.392	.120	.356	3.273	.002	.439	2.277

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

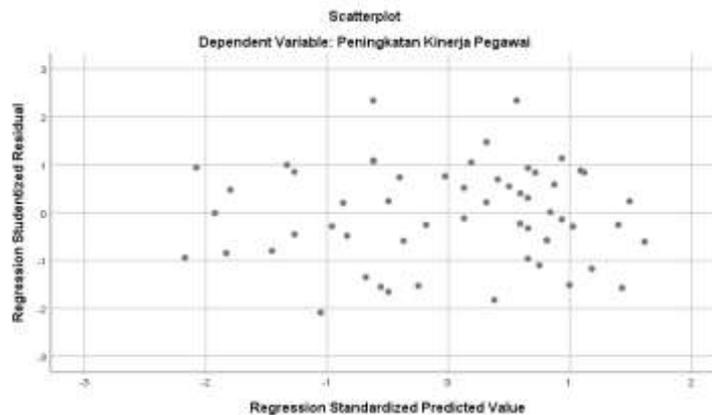
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kompetensi ($0,542 > 0,10$), kompensasi ($0,624 > 0,10$) dan budaya kerja ($0,439 > 0,10$), sedangkan nilai VIF dari kompetensi ($1,846 < 10$), kompensasi ($1,603 < 10$), dan budaya kerja ($2,277 < 10$), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.721	1.944		.885	.380		
Kompetensi	.235	.099	.232	2.369	.021	.542	1.846
Kompensasi	.547	.123	.406	4.454	.000	.624	1.603
Budaya Kerja	.392	.120	.356	3.273	.002	.439	2.277

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1,721, b1 sebesar 0,235 b2 sebesar 0,547 dan b3 sebesar 0,392 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,721 + 0,235 X_1 + 0,547 X_2 + 0,392 X_3$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,721 artinya jika variabel kompetensi, kompensasi dan budaya kerja bernilai 0 maka peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 1,721.

2. Koefisien regresi variabel kompetensi = 0,235 artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel peningkatan kinerja pegawai akan meningkat 0,235.
3. Koefisien regresi kompensasi = 0,547 artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel peningkatan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,547.
4. Koefisien regresi kompensasi = 0,392 artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel peningkatan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,547.

Uji parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.721	1.944		.885	.380		
	Kompetensi	.235	.099	.232	2.369	.021	.542	1.846
	Kompensasi	.547	.123	.406	4.454	.000	.624	1.603
	Budaya Kerja	.392	.120	.356	3.273	.002	.439	2.277

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 58-3-1 = 54$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6735. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,232, dimana nilai t-hitung > t-tabel ($2,369 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai maka H_{a1} diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,406, dimana nilai t-hitung > t-tabel ($4,454 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompensasi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai maka H_{a2} diterima.
3. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,356, dimana nilai t-hitung > t-tabel ($3,273 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai maka H_{a3} diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Hasil Uji F pada penelitian ini dimuat pada Tabel 10:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.090	3	120.697	46.288	.000 ^b
	Residual	140.806	54	2.608		
	Total	502.897	57			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi, Kompetensi

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (46,288) > F_{tabel} (2,77)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel peningkatan kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.704	1.615

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 11, nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,720 hal ini berarti 72% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 72\% = 28\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto dan Santoso (2018), 1).Pengetahuan (knowledge), 2).Pemahaman (understanding), 3).Kemampuan/Keterampilan (skill), 4). Nilai (value), 5). Sikap (attitude), 6). Minat (interest)

Diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,369 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Alam dan Hamzah, (2023) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, jika kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai baik serta mampu di aplikasikan di pekerjaan, maka akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,454 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompensasi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh Islammiah (2022) sebelumnya juga menjelaskan bahwa kompensasi juga berpengaruh secara kuat terhadap kinerja pegawai. Jika kompensasi yang diberikan oleh pihak instansi maupun perusahaan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi para pegawai, maka hal tersebut menjadikan peningkatan kinerja pegawai yang lebih signifikan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Robbins (2015) mengemukakan budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Wibowo (2016) menjelaskan indikator budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu profesionalisme, kerjasama, pelayanan prima, inovasi dan keteladanan.

Nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,273 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Sari, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika budaya kerja yang diterapkan pihak instansi kepada para pegawai bersifat baik dan mendukung proses pekerjaan pegawai

dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan lebih simple, maka akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017). Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu 1). Kualitas (mutu), 2). Kuantitaas (jumlah), 3). Waktu (jangka waktu), 4). Kerja sama antar karyawan, 5). Penekanan biaya, 6). Pengawasan

Diketahui bahwa $F_{hitung} (46,288) > F_{tabel} (2,77)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel peningkatan kinerja pegawai (Y).

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,720 hal ini berarti 72% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 72\% = 28\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil lain juga dikemukakan oleh Sari, dkk (2020) mendukung penelitian ini dengan menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,369 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,454 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai, nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,273 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.
4. Secara Simultan, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai $F_{hitung} (46,288) > F_{tabel} (2,77)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, P., Puspitaningtyas. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Majalah Ilmiah Dian Ilmu, 17(2).
- Alam, S., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), 35-47.
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. 30(5), 815â€“834.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1-13.
- Hasibuan, M S, P. (2017). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Islammiah, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Anty Resort Bogor* (Doctoral dissertation, Universitas Djuanda Bogor).
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, S. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91, ISSN: 1693-1688. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
- Sari, M., Ferdinand, F., & Mawung, A. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Sawit Lestari. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 143-151.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja *Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>

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