

## PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Isnawaty Jafar<sup>\*1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Muhtar Hamzah<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>Jafarisnawati79@gmail.com, <sup>2</sup>Syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,

<sup>3</sup>Mukhtarhamzah61@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar. Pengaruh Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar. variabel manakah yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dilakukan pada Pada Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 55 orang pegawai dinas Pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Budaya Kerja X1 dengan nilai thitung 4.765 > ttabel 2.060, dengan signifikan 0,01 > 0,05 yang artinya berpengaruh positif signifikan. Kompetensi Sumber daya Manusia X2 3.502 > ttabel 2.060 0,01 > 0,05 yang artinya berpengaruh positif signifikan. dan motivasi X3 dengan thitung 1082 > ttabel 2.060 dengan signifikan 0,28 < 0,05 yang artinya berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar. Secara simultan budaya kerja, Kompetensi SDM, dan motivasi dengan nilai fhitung 38.932 > 270, dengan signifikan 0,00 > 0% yang artinya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar. Selanjutnya variabel budaya Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata kunci:** Budaya kerja, Kompetensi SDM, Motivasi dan Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work culture, human resource competence, and work motivation partially having a positive and significant effect on the employee performance of the Agriculture Service and food security in the Selayar Islands district. The effect of work culture, Human Resource Competence, and Work Motivation simultaneously has a positive and significant effect on the performance of the Agriculture Service Staff Performance and food security in the Selayar Islands district. which variable is the most dominant and has a positive and significant effect on the employee performance of the Department of Agriculture and food security in Selayar Islands district. This research was conducted at the Department of Agriculture and food security in Selayar Islands district. The sampling of this research was carried out using a saturated sampling technique (census), namely taking the sample by taking all the population as many as 55 employees of the Department of Agriculture and Food Security, Selayar Islands district. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis.*

*The results of the study concluded that: partially Work Culture X1 with a value of tcount 4.765 > t table 2.060, with a significance of 0.01 > 05 which means that it has a significant positive effect. Human Resources Competence X2 3,502 > ttable 2,060 0.01 > 05 which means that it has a significant positive effect. and motivation X3 with tcount 1082 > ttable 2.060 with a significant 0.28 < 05, which means that it*

*has a positive and insignificant effect on the performance of the Agriculture office staff and Food security in the Selayar Islands district. Simultaneously work culture, HR competence, and motivation with a value of  $38,932 > 270$ , with a significant  $0.00 > 0\%$ , which means that it has a positive and significant effect on the performance of the staff of the Department of Agriculture and Food security in the Selayar Islands district. Furthermore, work culture variables have a dominant effect on performance on the performance of the Agriculture office staff and Food security in the Selayar Islands district.*

**Keywords:** *work culture, competence, motivation and performance*

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan Globalisasi Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset karena mempunyai tiga komponen utama yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap, dengan potensi itulah dapat menyikapi persoalan yang berkaitan dengan pegawai dan seluruh komponen organisasi dalam rangka menggerakkan dalam mencapai tujuan dan hasil kinerja pegawai. Karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen SDM berupa merupakan aset utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Kompetensi berarti kapasitas seseorang individu dalam mengembangkan potensi Sumber daya Manusia untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan, juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berhubungan dengan kemampuan adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap tupoksi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki kemampuan yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya. Kondisi lainnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai saat penyelesaiannya relatif lama hal ini menjadi banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Snell dan Dean (2012) mengemukakan, apabila kemampuan pegawai rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada pegawai berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Agar aktivitas pegawai berjalan dengan baik, organisasi dalam hal ini harus memiliki pegawai kualitas yang memadai di kantor dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar, Suatu indikator yang berdampak pada performa pegawai adalah budaya kerja. Selain menjadi konsep yang penting, budaya kerja, sebagai perspektif untuk mengetahui perilaku pegawai atau kelompok pada suatu instansi, memiliki keterbatasan. Pertama, budaya bukan yang utama dalam organisasi. sebelumnya telah dibahas penilaian sistem yang tidak menyinggung kultur. Kedua, seperti pada konsep sebelumnya, budaya kerja belum pasti diartikan sama oleh dua ahli teori atau peneliti. Ivancevich (2014:44) budaya kerja merupakan apa yang dipersepsikan pegawai atau seseorang yang beraktifitas pada instansi / organisasi, sehingga hal tersebut melahirkan komponen keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Karena budaya kerja melibatkan persepsi, nilai, dan perilaku bersama, hal tersebut memberi dampak pengaruh pada manusia, kelompok, dan aktivitas pada instansi.

Variabel budaya kerja juga menunjukkan ketidaksetaraan hasil riset, di mana Shahzad (2013:59) menjelaskan ternyata budaya kerja memiliki dampak yang konkrit terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, Koesmono (2010: 176) menyatakan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara penelitian dari Syauta (2012:73) menunjukkan budaya kerja yang berpengaruh tidak penting bagi kinerja pegawai. Alasan nilai budaya kerja termasuk (birokrasi, inovasi dan dukungan) harus disosialisasikan kepada pegawai dalam pekerjaan setiap pegawai sehingga budaya kerja dapat ditanamkan pada setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja lebih baik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini juga menyebabkan persepsi yang berbeda tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan berkinerja baik ketika memenuhi beberapa elemen, (Mathis, 2011: 378) untuk memberikan penjelasan kinerja adalah apa yang pegawai lakukan atau tidak lakukan. Kinerja pegawai umum untuk sebagian besar pekerjaan termasuk lima unsur yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, kehadiran dan kemampuan untuk *teamwork* Mathis & Jackson (2011: 378). Dalam penelitian ini menampilkan dan serta menganalisis beberapa faktor yang sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini memasukkan variabel budaya kerja, dikarenakan budaya kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum dilaksanakan dengan maksimal. Permasalahan ini tampak dari beberapa fenomena yang penulis amati, yaitu; adanya beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor, adanya beberapa pegawai melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan tugas kantor seperti bermain *game* dan internet yang tidak berhubungan dengan tugasnya, adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang suka menunda-nunda tugas administrasi, adanya beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor misalnya pegawai tidak masuk kerja dengan alasan urusan keluarga yang sesungguhnya tidak penting, dan masih ada beberapa pegawai yang sering duduk di kantin kantor pada saat jam kerja.

Selain mengenai motivasi kerja dan pengembangan karir, penulis melihat Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai di Dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyelesaikan tugas masih kurang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Pemerintahan Dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, menyatakan bahwa sekarang ini kinerja dari pegawai yang ada di Kantor memang sudah cukup baik, hal ini diidentifikasi bahwa setiap pegawai memiliki motivasi kerja sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi diakui bahwa kompetensi SDMnya perlu untuk ditingkatkan lagi. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksi mereka sesuai dengan arahan dari atasannya, terutama menyangkut kegiatan masing-masing Sub Bagian dan para Seksi baik kegiatan internal maupun eksternal.

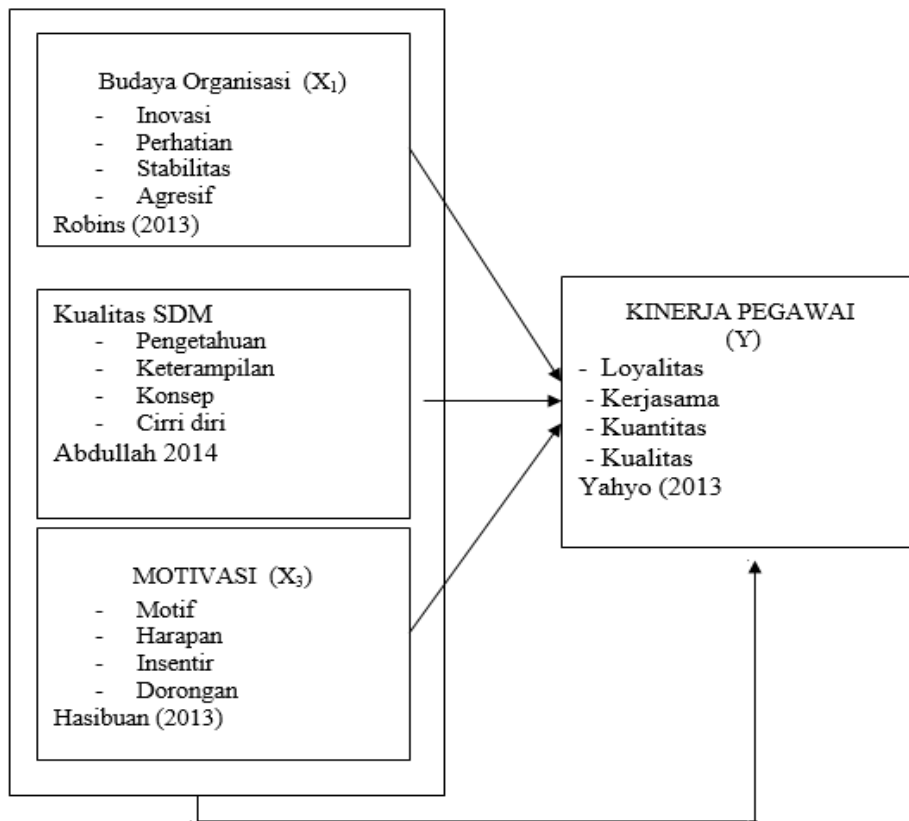
Kritik tentang rendahnya kinerja, keterbatasan kemampuan, serta birokrasi publik yang patologis terasa semakin buruk akhir-akhir ini. Era globalisasi pada saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia sehingga menjadi proaktif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap keterampilan, motivasi kerja, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian (Mohklas, 2015).

Fakta dan fenomena yang ada pada Kantor Dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan bahwa tugas-tugas pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan oleh Dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar selama ini belum berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai harapan, hal ini disebabkan berbagai faktor, antara lain kepemimpinan yang belum optimal dalam memberikan motivasi kerja dan dorongan kepada pegawai, motivasi kerja pegawai yang belum optimal serta insentif yang masih dirasakan kurang oleh pegawai (Tunjangan Kinerja) sebagai salah satu instrumen untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh sebab itu diperlukan adanya langkah-langkah konkrit dan strategis dari Kepala Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar untuk memecahkan masalah tersebut sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang tertuang pada **Visi-Misi kepala Daerah** yaitu Terwujudnya Masyarakat Maritim Yang Sejahtera Berbasis Nilai Keagamaan dan Kultural, yang tertuang dalam tiga poin secara garis besarnya adalah **1. Masyarakat maritim yang sejahtera** mengandung dua pengertian kondisi, yakni masyarakat Selayar sebagai masyarakat maritim dan masyarakat Selayar sebagai masyarakat yang sejahtera. Dalam pokok visi ini tercakup berbagai fokus terkait kesejahteraan masyarakat dilihat dari pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pada berbagai sektor serta kesejahteraan sosial, keterpenuhan berbagai infrastruktur wilayah, hasil-hasil pengelolaan sumberdaya alam yang unggul, serta produktivitas dan daya saing daerah. **2. Berbasis nilai keagamaan** mengandung pengertian bahwa masyarakat Selayar dalam lima tahun kedepan akan semakin mewujudkan kehidupan beragama yang berkualitas dan rukun serta menempatkan nilai keagamaan sebagai sumber inspirasi dan motivasi kerja serta basis nilai utama dalam kehidupan. **3. Berbasis nilai kultural** mengandung pengertian bahwa dalam lima tahun kedepan kebudayaan daerah akan semakin berkembang dalam merespon dinamika kebudayaan nasional dan global. Dalam pokok visi ini tradisi dan kearifan lokal ditempatkan sebagai unsur yang akan terlestarikan secara dinamis

Fakta menunjukkan bahwa walaupun selama ini Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar telah berupaya meningkatkan kinerja pegawai, namun hasil yang dicapai belumlah optimal, hal ini terlihat dari masih terdapat kendala dan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan fungsi pegawai kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Kondisi inilah yang mendorong peneliti untuk mengkajinya dan menganalisis masalah-masalah tersebut dalam tesis dengan Judul: **“Pengaruh Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar.**

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Berdasarkan rujukan dari landasan teori dan tinjauan pustaka yang gambarkan pada kerangka konsep diatas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diduga Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia, berpengaruh positif dan signifikan secara secara dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 55 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Adapun Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 55 orang pegawai dinas Pertanian dan ketahan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1. Hasil perhitungan regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.405	1.848		-1.843	.071
1 X1	.483	.101	.434	4.765	.000
X2	.548	.157	.437	3.502	.001
X3	.120	.111	.121	1.082	.284

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -3.405 + 0.483X_1 + 0.548X_2 + 0,120X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -3.405 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja, nilainya tetap/konstan maka terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai nilai sebesar -3.405.
2. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,483 berarti ada pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,483 sehingga apabila skor Budaya Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,483 poin.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,548 berarti ada pengaruh positif Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,548 sehingga apabila skor Kompetensi Sumber Daya Manusia naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,548 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,120 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0, 120 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0, 120 poin.

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

**Tabel 2. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.405	1.848		-1.843	.071
1 X1	.483	.101	.434	4.765	.000
X2	.548	.157	.437	3.502	.001
X3	.120	.111	.121	1.082	.284

Sumber : Data Diolah, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Budaya Kerja sebesar 4.765 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 51$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2.060. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 4.765. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.060 yang berarti variabel Disiplin Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar .
2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 3.502 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 51$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2.060. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,105 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 3.502 yang berarti variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar .
3. Pengaruh Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi kerja sebesar 1.082 dengan tingkat signifikan sebesar 0,28. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 51$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060. Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 1.082 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel Motivasi kerja

mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar .

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen Budaya kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 4.765 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3.502 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 1.082 > t_{tabel} 2,060$

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

**Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	212.742	3	70.914	38.932	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	92.895	51	1.821		
Total	305.636	54			

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 38.932 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df  $(n-k-1) = 51$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,70$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38.932, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi, Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

**Tabel 4. Uji Hasil Beta**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.405	1.848		-1.843	.071
1 X1	.483	.101	.434	4.765	.000
X2	.548	.157	.437	3.502	.001
X3	.120	.111	.121	1.082	.284

Sumber : Data Diolah, 2021



Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi (X) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>).

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.678	1.350	.696	38.932	3

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,678 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Budaya kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Selayar**

Hipotesis Pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Selayar. Menunjukkan pengaruh signifikan dengan asumsi nilai t hitung lebih besar dari nilai ttabel sebagaimana telah dilakukan pengujian budaya kerja yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Selayar Terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kebebasan yang diberikan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Selayar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan budaya kerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Selayar. Adanya kebebasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, membuat pegawai merasa dihargai oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Selayar. Pegawai terkadang menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, hal tersebut dilakukan karena pegawai merasakan termotivasi untuk menyelesaikan semuanya.

Senada dengan penelitian Muhammad Arif 2020 Dari hasil olah data dengan regresi linear berganda diperoleh Nilai koefisien Budaya Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,246. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Budaya Kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kualitas pelayanan ikut bertambah sebesar 0,246 point dan besar pengaruh secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk variabel Budaya Kerja terhadap kualitas pelayanan diperoleh 3,800 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y).

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Selayar**

Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai BNI Bulukumba alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, sikap profesional dan wawasan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan. Setelah diuji dengan Uji-F ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan menunjukkan bahwa sikap profesional lebih dominan setelah diperbandingkan antara lain koefisien regresi (B) lebih besar dibandingkan dengan T-hitung lainnya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar.**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar (Y). Berdasarkan analisis data regresi menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh positif signifikan, berbanding lurus dengan situasi di lapangan bahwa sesungguhnya motivasi tinggi jika mendapatkan insentif dan juga terkadang bahwa motivasi meningkat jika mendapatkan penghargaan dari pimpinan.

Senada dengan penelitian yang ditemukan oleh Muhammad Nur dengan judul Pengaruh kemampuan, motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar, Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya *motivasi* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Penelitian ini menolak hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.

### **Pengaruh budaya kerja, Kompetensi, dan Motivasi secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan dan Selayar.**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 38.932 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $= 0,05$  atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 51$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,70$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38.932, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi, Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. selanjutnya akan diuraikan secara jelas berdasarkan

sistematika variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar.

Maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya pelaksanaan Budaya Kerja dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan kompetensi pekerjanya. Selain itu, dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan program-program sumber daya manusia, setiap organisasi akan memikirkan kebutuhan-kebutuhan pribadi pekerja.

### **Variabel Yang Paling Dominan terhadap Kinerja dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar yaitu variabel budaya kerja ( $X_i$ ). Karena budaya kerja adalah bahwa Budaya Kerja merupakan kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap-sikap yang membentuk konteks yang dominan bagi segala sesuatu yang kita lakukan di dalam suatu organisasi. Menurut Mullins dalam Darodjat (2015)

### **KESIMPULAN**

Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Polewali Mandar Dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan kabupaten Kepulauan Selayar .
2. Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten kepulauan Selayar.
3. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Budaya Kerja, kemudian disusul oleh Kepemimpinan di posisi kedua, dan terakhir adalah Kompetensi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, Ibnu. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, keahlian dan kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (KOSTI SOLO). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aan, Hardiyana. dkk. (2013). pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Cimahi. Jurnal Ekonomi. Bisnis & Entrepreneurship.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Chairunisah, Siti. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma. Depok.
- Dewi, Sarita, Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Fatmawati, Alvina, Puspha, Fiki., Wahyu, Hidayat., Reni, Shinta, Dewi. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT. Pelindo III Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, hal 1-10. Universitas Diponegoro.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan. Malayu, SP. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Henry, Simamora. (2000). Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis. Jakarta. Salemba Empat.
- Jogiyanto, Hartono. (2004). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta. BPFE.
- Miftah, Thoha. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Maria, Ulfa. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. *Jurnal. Universitas Brawijaya*.
- Muhammad, Taufiek, Rio, Sanjaya. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.

- Prasetio, Bambang, R. Andri, Satiawan., dan Azhari, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau. JOM. FEKON Vol.1 No.2. Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia.
- Putri, Riza, Novita. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada RSUD Boyolali. Skripsi. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veitzhal. (2004). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Rivky, Pomalingo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sari, Riza, Novita. (2013). Pengaruh motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang, P. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Sudiyanto, Totok. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.1, April 2015 : 14 – 29, Universitas PGR, Palembang.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Susanty, Aries., dan Sigit, Wahyu, Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. J@TI Undip, Vol VII, No 2. Program Studi Teknik Industri. Universitas Diponegoro.
- Utamajaya, Gede, I, Dewa, Adi, Putra., dan Sriathi, Anak, Agung, Ayu. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motot Gianyar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Udayanto, Restu, Rahmad, I, Wayan, Bagia., dan Ni, Nyoman, Yulianthini. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. COLA-COLA. e-Journal Volume.3. Fakultas Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali.
- Yuli, Suwati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal. Universitas Mulawarman.