

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau

Silvia Dianita¹, Mahendra Romus², Iqbal Miftahul Mujtahid³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Indonesia

Email : 530016298@ecampus.ut.co.id¹, mahendra.romus@uin-suska.ac.id²,
iqbal.mujtahid@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau dengan teknik pengambilan sampel purposive sebanyak 100 pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner. Kuesioner yang dibuat untuk pegawai mencakup berbagai aspek profesional dalam lingkup kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Sebanyak 42 kuesioner yang valid sebagai indikator variabel telah dikumpulkan. Data yang telah terkumpul dan diverifikasi validitasnya, selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik pendekatan berdasarkan varian atau berbasis komponen dengan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh dan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis statistik penelitian ini diterima dan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 73.822 > 3,061, dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kompetensi, motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dapat diterima. Model penulis memiliki daya prediksi yang sangat baik untuk semua variabel. Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya peningkatan kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas – tugas pekerjaan, agar seluruh pegawai dari Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir dapat selalu mengikuti perkembangan dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence, work motivation and organizational culture on employee performance. The population of this study were all employees at the Land Office of Indragiri Hilir Regency, Riau Province with a purposive sampling technique of 100 employees. This study uses a quantitative approach with data collection methods using questionnaires. The questionnaire made for employees covers various professional aspects in terms of competence, work motivation, organizational culture, and performance. A total of 42 valid questionnaires as indicator variables have been collected. The data that has been collected and verified for validity are then analyzed using descriptive analysis techniques and approaches based on variance or component-based with multiple regression analysis tools. The results showed that competence, work motivation, and organizational culture have an effect and have a relationship on employee performance. The statistical hypothesis of this study is accepted and shows $F_{count} > F_{table}$ 73,822 > 3,061, thus, the hypothesis which states that it is suspected that competence, motivation, organizational culture have

a significant effect on performance together can be accepted. The author's model has very good predictive power for all variables. The implication of this research emphasizes the need to increase competence, work motivation and organizational culture that supports the implementation of work tasks, so that all employees of the Land Service Office of Indragiri Hilir Regency can always follow developments in the face of increasingly fierce job competition.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting keberadaannya, oleh karena itu setiap organisasi/perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Di sisi lain, dengan masuknya era globalisasi menciptakan suatu persaingan *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan) bagi setiap pekerja. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang mencapai kinerja yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola aktivitas organisasi, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, mencapai kinerja melalui pemberian bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui kemampuan apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat. Motivasi mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan dan mengerahkan segala daya dan potensi tim kerja yang ada arah manfaatnya secara optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya. Bantuan sarana dan fasilitas itu adalah berupa uang, alat-alat, material dan metode. Motivasi diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan yang terdapat dalam diri individu yang mendorong atau mempengaruhinya untuk melakukan sesuatu. Pimpinan memiliki peranan yang sangat penting, dimana sebagai seorang pemimpin hendaknya mampu untuk mengatur, mengkoordinasi serta mampu menggerakkan para pegawai agar mereka berbuat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Berhasilnya motivasi pimpinan tidak hanya dipakai dengan pemberian perintah belaka tetapi dengan bimbingan dari pimpinan dan pimpinan paling efektif akan menimbulkan kesadaran pegawai untuk bekerja dan bergairah dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan sebelumnya. Jadi pemberian motivasi yang baik dan berhasil adalah bilamana tugas-tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif serta penuh kesadaran dalam melaksanakannya, salah satunya adalah melakukan tugas pada Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang / Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 46 Tahun 2018. Pelaksanaan tugas

pokok dan fungsi dari pegawai didasarkan pada target dari program strategis yang ditetapkan setiap tahunnya oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Menciptakan kinerja pegawai tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi/dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja organisasi dapat dicapai tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok serta didukung oleh budaya organisasi yang kuat akan memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Merujuk pada perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Selain itu juga untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau

Manfaat yang diharapkan dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah merupakan penerapan teoritis tentang kompetensi pegawai, motivasi kerja, budaya perusahaan dan serta faktor – faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu penelitian ini juga memberikan sumbangan referensi dalam menyusun kerangka teoritis untuk penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Di samping itu, penelitian ini diharapkan juga mampu melengkapi penelitian – penelitian sebelumnya tentang kinerja pegawai.

Jadi motivasi secara umum merupakan keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya sejenis yang mengarahkan pada perilaku. Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya.

Budaya organisasi

Menurut Geert Hofstede dalam (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individu pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam (Wibowo, 2016) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Berdasarkan definisi budaya organisasi di atas, maka ditegaskan bahwa budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan antara elemen – elemen yang bersifat realistis dan *behavioral*. Dalam hal ini, aspek budaya organisasi tidak hanya dipahami dari aspek yang paling dalam – asumsi dasar – dan demikian juga akan sangat keliru jika memahami budaya organisasi dari aspek perilaku manusia. Keduanya harus dipahami secara bersama – sama sebagai unsur pembentuk utama budaya organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja

individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *job performance*. Teori tentang *job performance* adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

Menurut (Notoadmodjo, Soekidjo, 2019) kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

Rangkuman Variabel dan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Setiawan & Lestari (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi Komunikasi Lingkungan Kerja Motivasi Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Komunikasi organisasi tidak dimasukkan ke dalam model structural karena tidak memenuhi persyaratan model pengukuran yang layak (fit). Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
Yuningsih & Ardianti (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi Motivasi Kinerja	Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan reliabel. Secara simultan kompetensi dan motivasi mempengaruhi pada kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial kompetensi mempengaruhi pada kinerja pegawai, serta motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai
Ainanur & Tirtayasa (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Kompetensi Motivasi Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan juga memperlihatkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Berbagai Penelitian, Diolah, 2022

Berdasarkan ringkasan data dan hasil penelitian – penelitian sebelumnya pada Tabel 2.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama meneliti tentang variabel yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada sebuah instansi / organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, variabel eksogen dan endogen, serta periode penelitian yang digunakan dalam variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan dasar empiris dalam pemilihan variabel antara lain kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Instrumen - instrumen yang dipakai dalam penelitian ini telah diuji secara empiris pada penelitian – penelitian sebelumnya.

METODE

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan memanfaatkan data survei sebagai sumber data utama. Penelitian kuantitatif ini merupakan salah satu jenis penelitian yang sangat terstruktur, sistematis, spesifik, dan juga terencana dengan baik dari awal hingga mendapatkan sebuah kesimpulan. Ditambahkan oleh Sugiyono (2018) bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), dengan menitikberatkan pada pemakaian angka – angka yang membuatnya menjadi lebih akurat dan jelas serta diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Ada beberapa metode yang dipakai dalam penelitian kuantitatif antara lain metode deskriptif, survei, perbandingan, penelitian tindakan, ekspos, dan korelasi.

Metode survei dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data Utama. Dijelaskan oleh Sugiyono (2018) bahwa metode survei digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data, misalnya dengan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri sebanyak 100 orang.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2018) merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Hal ini dikarenakan sampel yang digunakan memerlukan kriteria khusus agar sampel yang diambil sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat nilai yang lebih representative. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh tingkat pegawai yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir meliputi kepala kantor, kepala seksi, dan staff seksi berjumlah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir adalah Kantor Kabupaten yang melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional yang berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019 menjadi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di daerah, dibentuk Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di Provinsi dan Kantor Pertanahan di Kabupaten/Kota. Kantor Pertanahan dapat dibentuk lebih dari 1 (satu) Kantor Pertanahan di tiap Kabupaten/Kota. Kedudukan Kantor Pertanahan adalah instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten/Kota yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional.

Untuk mengetahui respon pegawai terhadap masing-masing item pernyataan yang telah disusun dalam daftar pernyataan responden, maka penulis melakukan deskripsi skor jawaban responden berdasarkan variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi dan Kinerja pegawai menurut masing-masing indikator serta item penelitian.

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis tanggapan responden dalam penelitian ini digunakan memperoleh gambaran tentang tanggapan responden terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini. Adapun hasil tanggapan responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat jalannya organisasi, rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam kegiatan organisasi, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab terutama yang berkaitan dengan kompetensi aparatur.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara yang mencakup pengetahuan dan keterampilan atau kecakapan dan sikap, menekankan perilaku yang terukur sebagai aplikasi dari kompetensi yang dimiliki. Kajian kompetensi pegawai diharapkan mampu memberikan masukan tentang berapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh seorang pegawai secara individu maupun secara kolektivitas, keaslian gagasan dan ide-ide yang dimunculkan seorang pegawai dalam hal memecahkan setiap permasalahan yang muncul, kesadaran dan kemampuan bekerjasama dalam rangka penyelesaian masalah dan tugas yang diberikan, tingkat absensi pegawai dan kesadaran dalam penyelesaian tugas, semangat dan keinginan untuk terhadap pelaksanaan tugas-tugas baru yang diberikan, serta bagaimana sifat, sikap dalam diri seorang pegawai yang meliputi kepemimpinan, keramahmatan, integritas pribadi dalam sebuah organisasi dalam hal ini Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*). Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya budaya kerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Begitu pula berkaitan dengan Budaya Organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir merupakan proses pelaksanaan kegiatan alih fungsi lahan, maka untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan harapan perlu upaya untuk melakukan pencegahan terhadap penyimpangan-penyimpangan dari pemanfaatan sumber-sumber dan pelaksanaan kegiatan.

Aparatur sipil negara hendaklah selalu lebih mengutamakan kepentingan masyarakat dan lebih mempercepat proses penyelesaian urusan masyarakat dengan pelayanan yang lebih memuaskan, lebih berkualitas, lebih murah, lengkap dan tuntas. Untuk meningkatkan itu semua seyogyanya aparatur sipil negara pada semua level bidang menerapkan suatu konsep tugas yang berwawasan masyarakat yaitu suatu pemikiran perencanaan dan pelaksanaan tugas pemerintahan yang berorientasi terhadap kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Segala kebijaksanaan perumusan program yang ditetapkan hendaklah berorientasi terhadap kepuasan masyarakat.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir tersebut. Adapun hasil tanggapan responden mengenai kinerja terdiri dari 12 pernyataan untuk mengukur persepsi atau tanggapan responden yang ada dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja yang rendah yang dimiliki oleh pegawai akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja, pegawai tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan daripada mengatasi kesukaran tersebut. Sementara itu pegawai yang mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi, maka ia akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya, dan untuk mengukur semangat dan gairah kerja secara deskriptif dapat diukur atau dilihat dari hasil kerja yang diberikan pegawai.

Kinerja yang lemah dapat disebabkan kurangnya kemampuan karyawan, kesalahpahaman terhadap berbagai harapan kinerja, kurangnya umpan balik, atau kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan serta berbagai keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar-standar kerja, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis kinerja untuk menentukan penyebab kinerja yang lemah.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir tersebut. Adapun hasil tanggapan responden mengenai kinerja terdiri dari 12 pernyataan untuk mengukur persepsi atau tanggapan responden yang ada dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Pengujian Kualitas Data

Validitas adalah suatu tingkatan yang mengukur karakteristik yang ada dalam fenomena di dalam penyelidikan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas diartikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan pada responden. Uji instrumen dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya indikator yang digunakan dalam pernyataan ini valid. Instrumen yang baik berada pada tingkat validitasnya antara 0,30 sampai 0,89, sedangkan koefisien yang validitasnya lebih jika antara 0,90 sampai 1,00. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih

besar dari r tabel sebesar 0.292 dan tingkat signifikan dari masing-masing variabel kurang dari 0,05 dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), Budaya organisasi (X3) serta Kinerja (Y) semuanya memiliki tingkat signifikan 5% (0.05) ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut Valid

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator atau kuesioner dapat dipercaya. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha (a)*. apabila nilai *Cronbach's Alpha (a)* lebih besar dari 0,60 maka instrumen indikator suatu kuesioner dinyatakan reliabel dan apabila *Cronbach's Alpha (a)* kurang dari 0,60 maka instrumen indikator atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel dan tidak bisa dipercaya.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas Status
Kompetensi	6	0.860	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	12	0.717	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	12	0.804	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	12	0.778	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3, Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas, semua nilai cronbach's alpha adalah lebih besar dari 0.6 dengan nilai terbesar 0.860 dan terendah sebesar 0.717, sehingga semua data dikategorikan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha variabel kompetensi 0,862 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Koefisien reliabilitas cronbach's alpha variabel motivasi Kerja 0,717 lebih besar dari standar reliabilitas 0,60. Koefisien reliabilitas cronbach's alpha variabel budaya organisasi 0,792 lebih besar dari standar reliabilitas 0,60. Dan koefisien reliabilitas variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,884 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian semua indikator atau kuesioner kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Dan uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dibutuhkan dalam melakukan uji parsial terhadap persamaan regresi berganda yang diajukan. Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sample Kolmogorov-smirnov test untuk mengetahui apakah distribusi residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi yang normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel. 2 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,25585961
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,063
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022.

Pada tabel diatas dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal.

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat adanya ketertarikan hubungan antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF). Nilai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Kompetensi	,888	1,127
	Motivasi	,841	1,190
	Budaya Organisasi	,817	1,224

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022

Dari tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,127, 1.190, 1,224 (variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil semua variabel lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Untuk melihat adanya Heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot. Apabila terdapat pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode sebelumnya, karena jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak

layak untuk digunakan. Salah satu cara untuk mengujinya adalah pengujian Durbin-Watson (DW) yang berada pada kisaran dL, 4-dL, dU, 4-dL. Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson Test, pada tabel Model Summary diperoleh hasil Durbin Watson Statistic berada pada 0,994.

Tabel 4 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Std.Error of the Estimate	Durbin – Watson	Hasil
1	,25983	2,631	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (DW) berada pada angka dibawah + 2, yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS pada komputer maka dapatlah hasil-hasil dari variabel bebas terhadap kinerja pegawai yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4 Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,1159	4,6576	3,8814	,38861	100
Std. Predicted Value	-1,970	1,997	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,028	,110	,050	,015	100
Adjusted Predicted Value	3,1104	4,6329	3,8798	,38787	100
Residual	-,49100	,58611	,00000	,25586	100
Std. Residual	-1,890	2,256	,000	,985	100
Stud. Residual	-1,942	2,277	,003	1,003	100
Deleted Residual	-,51855	,59735	,00164	,26582	100
Stud. Deleted Residual	-1,971	2,329	,005	1,013	100
Mahal. Distance	,182	16,703	2,970	2,815	100
Cook's Distance	,000	,109	,010	,018	100
Centered Leverage Value	,002	,169	,030	,028	100

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022.

Dari data keluaran SPSS tersebut dapat dilihat jumlah responden adalah 100 yang ditunjukkan dari nilai N. Sedangkan nilai Mean adalah rata-rata masing-masing variabel. Dan Std Deviation menunjukkan simpangan baku dari masing-masing variabelnya.

Table 5. Model Summary

R Square	Adjusted R Square	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,698	,688	1	.648 ^a	.562	.353	1.41621	2.631

a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Kompetensi, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022.

Tabel 5 model *summary predictors (constant)* kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terlihat dimana R disebut juga dengan koefisien korelasi yang menerangkan tingkat hubungan antar variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil olahan dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,353 atau sama dengan 35,30%, artinya hubungan antar variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam kategori cukup kuat.

Nilai S Square (R^2) menjelaskan seberapa besar hasil variasi dependen yang disebabkan oleh independen, dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,562 atau 56,20 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 56,20%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,80% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/bersama-sama / sekaligus. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 6 ANOVAa

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	14,951	3	4,984	73,822	,000b
1	Residual	6,481	96	,068		
	Total	21,432	99			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Kompetensi, Motivasi

Dalam pengujian ini penulis menggunakan taraf nyata (level of significant) sebesar 5%. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu, apabila nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai F hitung < F tabel, berarti kedua variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tersebut.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan uji statistik. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS menunjukkan besarnya nilai F hitung sebesar 73.822 tabel dengan taraf signifikan 5%.

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k-1); (n-k) \\
 &= (4 - 1); (100 - 2) \\
 &= 3; 98 \\
 &= 3,061 \\
 F \text{ hitung} &> F \text{ tabel} \\
 73.822 &> 3,061
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kompetensi, motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dapat diterima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama). Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS 23.

Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji signifikan variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen yang akan dilakukan dengan uji statistik dengan catatan hasil dari sig dibawah α (5 %) agar hipotesis dapat diterima. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel uji t :

Tabel 7 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,543	,312		-1,743	,085		
1 Kompetensi	,605	,057	,629	10,552	,000	,888	1,127
Motivasi	,197	,053	,228	3,725	,000	,841	1,190
Budaya Kerja	,238	,064	,230	3,706	,000	,817	1,224

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23),2022

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi untuk mengetahui signifikan variabel bebas secara berpisah terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 5 \%$ (0,05). Dengan syarat apabila variabel independen (kompetensi, motivasi, budaya organisasi signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), sedangkan apabila tidak signifikan maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ketentuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

$T_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Dari tabel 7 diatas,maka hasil regresi berganda dapat menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan kinerja pegawai. Variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi mempunyai arah yang sama. Dalam uji hipotesis secara parsial dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pengujian koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai t hitung > t tabel atau (10,552) > (-1,743), dan nilai signifikan sebesar (0,000) < (0,05), yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} , dan nilai signifikansi yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% maka didapat analisa sebagai berikut : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti **H_0 ditolak dan H_1 diterima** artinya kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam uji hipotesis secara parsial dari tabel 4.17 diatas, dapat diketahui bahwa pengujian koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,706) > (-1,743), dan nilai signifikan sebesar (0,000)

< (0,05), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} , dan nilai signifikansi yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% maka didapat analisa sebagai berikut : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti **H₀ ditolak dan H₁ diterima** artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dalam uji hipotesis secara parsial dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pengujian koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,706) > (-1,743)$, dan nilai signifikan sebesar $(0,000) < (0,05)$, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} , dan nilai signifikansi yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% maka didapat analisa sebagai berikut :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti **H₀ ditolak dan H₁ diterima** artinya budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pada hasil tabel diatas dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal.

Pembahasan pada bagian ini merupakan gambaran dari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, yaitu mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja mempunyai pengaruh kearah yang positif, dimana koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik dapat memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir. Pengaruh dengan arah positif dari kompetensi pegawai terhadap tingkat kinerja pegawai ini mengindikasikan bahwa pada tingkat kompetensi pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat. Sebaliknya pada kondisi dimana tingkat kompetensi pegawai rendah, maka kinerja dari para pegawai cenderung rendah juga dan akan terlihat pada tingkat penyelesaian tugas – tugas organisasi yang rendah.

Pengembangan kompetensi manusia yang ada dalam organisasi merupakan hal yang krusial dan penting untuk memastikan individu dalam organisasi mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawab masing – masing dalam mengelola pengetahuan dengan menjalankan proses manajemen pengetahuan (mempelajari, meningkatkan, dan mengalirkan pengetahuan). Selanjutnya adalah penerapan proses manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Proses ini jika dijalankan dengan tepat akan mempermudah proses inovasi / penciptaan pengetahuan dan mempermudah transfer pengetahuan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rosmaini & Tanjung (2019) dan Aryana & Winoto (2017) yang menemukan korelasi variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja mempunyai hubungan positif, dimana koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan diterima. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi

kerja yang baik tentu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemberian motivasi kerja memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja, dimana motivasi kerja yang diberikan sudah baik.

Penelitian yang menyatakan berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dan Handayani (2015). Selanjutnya peneliti yang menyatakan tidak ada adanya hubungan atau hubungan negatif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Alfian (2017) dan Sri Purwanti.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif, dimana koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung $>$ t table. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan diterima. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, budaya organisasi yang tercipta sudah baik sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir telah memahami tentang budaya organisasi. Karyawan yang merasa lebih lebih mempunyai budaya organisasi tinggi pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini secara teori atau justifikasi memperkuat hasil penelitian Aryana & Winoto (2017), Ainanur & Tirtayasa (2018) dan Ismayanti et al. (2020) yang dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisdiana (2016) dan Setiawan & Lestari (2016), yang menemukan hal sebaliknya dimana kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dijalankan oleh sebuah perusahaan.

SIMPULAN

Adapun uraian kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah kompetensi yang disimpulkan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Kompetensi ini meliputi kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi. Bagaimana pegawai mampu berkomunikasi, bersosialisasi dan menciptakan ide serta meyakinkan masyarakat tujuan dari alih fungsi lahan. Kemudian motivasi kerja yang disimpulkan berpengaruh positif pada kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi. Semangat yang handal, efektif dan efisien serta dorongan dari atasan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam kegiatan pengendalian alih fungsi lahan sawah. Serta budaya Organisasi yang disimpulkan berpengaruh positif pada kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas. Budaya organisasi dapat mengontrol cara para pegawai mengambil keputusan, menafsirkan dan mengatur lingkungan organisasi, bagaimana pegawai menanggapi informasi dan bagaimana berperilaku. Sehingga budaya memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Aryana, P., & Winoto, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–109.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education Limited.

<https://lccn.loc.gov/2018036314>

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lan, W., Zhong, P. S., Li, R., Wang, H., & Tsai, C. L. (2016). Testing a single regression coefficient in high dimensional linear models. *Journal of Econometrics*, 195(1), 154–168. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2016.05.016>
- Oktarina, F., Marnis, & Suarman. (2019). The Effect of Organizational Culture and Competence on Motivation and Performance in the HR Department of PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio*, 7(1), 98–113.
- Pandoyo. (2016). The Effect of Auditor Competence, Independence, Audit Experience, Organizational Culture and Leadership Against Auditor Professionalism and Its Implication on Audit Quality. *International Journal of Advanced Research*, 4(5), 1632–1646. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/592>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal Publikasi Institut Bisnis Dan Multimedia ASMI*.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.33830/jom.v12i2.60.2016>
- Yuliana, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.