

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI BANTEN

Ipan Hilmawan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayas

E-Mail : gipanhilmayah@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kinerja pegawai sebagai variabel dependen, untuk variabel independen yaitu budaya organisasi, kompetensi pegawai dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, instansi yang dianalisa adalah BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI BANTEN. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai BKKBN. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Pegawai (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y).

PENDAHULUAN

Organisasi mampu melaksanakan program-programnya dengan baik jika orang-orang yang bekerja mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Dalam pelaksanaannya, pegawai perlu diberikan arahan serta dorongan sehingga potensi yang ada di dalam dirinya sehingga dapat diubah menjadi potensi yang berdampak positif terhadap organisasi. Menurut Rivai dan Sagala dalam Fakhri dan Amalia (2016) mengatakan bahwa “Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan”. Motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal, juga merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan sukses atau tidaknya suatu pekerjaan. Motivasi kerja juga diartikan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seorang pegawai agar dapat berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya. Menciptakan motivasi yang dapat mendorong anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukan hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki tingkah laku yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam suatu organisasi, jika kinerja pegawai maksimal maka dapat dipastikan mampu memberikan efek yang positif. Salah satu faktor yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, kompetensi pegawai dan motivasi. Dengan menerapkan budaya organisasi yang baik, memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya serta motivasi yang tinggi pegawai akan mampu memberi pengaruh yang positif terhadap organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten. BKKBN adalah suatu Lembaga pemerintah

nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri kesehatan. BKKBN mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Tabel 1.1
Sasaran Program BKKBN Provinsi Banten Tahun 2018

No	INDIKATOR KONTRAK KINERJA PROVINSI	SASARAN 2018	CAPAIAN 2018	%	KETERANGAN (SUMBER DAYA CAPAIAN 2018)
SASARAN PROGRAM					
1	Pengetahuan Keluarga Tentang Isu Kependudukan	46,70	47,00	100,64	SKAKP 2018
2	Pengetahuan PUS Tentang Metode Alat Kontrasepsi (semua alat/cara KB Modern)	49,40	8,60	17,41	SKAKP 2018
3	Kabupaten/Kota yang memanfaatkan analisis dampak kependudukan sebagai pendukung kebijakan pembangunan berwawasan kependudukan	20,00	50,00	250	SKAKP 2018

(Sumber data: KKP BKKBN Provinsi Banten)

Berdasarkan tabel 1.1 yang menggambarkan perbandingan antara sasaran dengan capaian perjanjian kinerja, terdapat 1 Sasaran Program yang belum tercapai yaitu pengetahuan PUS tentang metode alat kontrasepsi dari target yang diharapkan sebesar 49,40 namun capaian BKKBN Tahun 2018 hanya sebesar 8,60. Artinya masih belum optimalnya kinerja pegawai dilingkungan BKKBN Provinsi Banten sehingga menyebabkan tidak tercapainya sasaran program yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai karena terbatasnya pelatihan teknis terhadap pegawai.

Melalui pengamatan dan wawancara pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten, peneliti menemukan beberapa permasalahan yaitu, masih terdapatnya pegawai yang berkelompok sehingga menyebabkan motivasi dalam bekerja menurun karena kurang intensnya komunikasi antar pegawai mengakibatkan kesenjangan sosial yang berimplikasi pada penurunan kinerja. Selain itu dengan masih terdapatnya pegawai yang berkelompok mengakibatkan tingkat sosial yang rendah, karena dengan adanya kelompok dapat membatasi seorang pegawai dalam membangun hubungan kerja serta memelihara jaringan kerjasama agar tetap hangat dan akrab.

Permasalahan selanjutnya yaitu, rendahnya tunjangan kinerja yang terdapat di BKKBN Provinsi Banten dibandingkan dengan Instansi Pemerintahan Provinsi lainnya, sehingga menyebabkan rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hanya terdapat segelintir orang saja yang ingin maju untuk berprestasi, sebagian lainnya sudah cukup puas dengan status, penghasilan, serta jabatannya saat ini. Hal tersebut mengindikasikan kurangnya keagresifan pegawai untuk berkompetisi.

Fenomena lainnya yaitu, masih terdapatnya ketidaktepatan penempatan posisi seseorang pegawai dalam suatu jabatan atau bidang tertentu sehingga mengakibatkan kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Rumusan Masalah

Pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah, masih kurang baiknya capaian kinerja BKKBN dilihat dari Sasaran Program yang masih belum tercapai. Hal ini diasumsikan karena kurangnya penerapan budaya organisasi serta belum baiknya kompetensi pegawai dan rendahnya motivasi kerja, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang optimal. Berdasarkan pada uraian di latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten?

TINJAUAN PUSTAKA

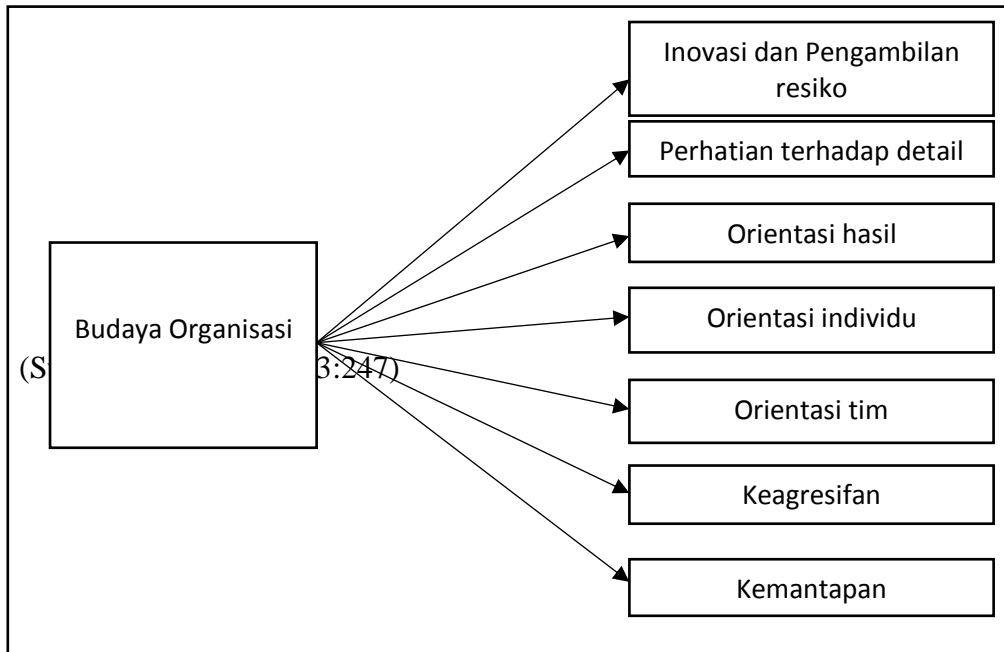
Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem atau nilai yang terkandung dalam sebuah organisasi yang mampu mempengaruhi cara-cara berperilaku, berpikir dan bereaksi pegawai yang kemudian akan berdampak pada cara seorang pegawai dalam bersosialisasi dan menyelesaikan pekerjaannya. Budaya organisasi juga mampu untuk membantu pegawai mudah beradaptasi dengan lingkungan sehingga tidak perlu membutuhkan waktu yang lama bagi pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Robbins dalam Sahat Sihombing *et all* (2018) mengatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”, selain itu Kinicki dan Kreitner dalam Fauziah Nami Nasution (2015) mengatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan asumsi implisit yang tersebar, diterima, dan digunakan sebagai referensi oleh semua anggota organisasi dalam berperilaku”, selanjutnya Sutrisno dalam Muhammad Ras Muis (2018) mengatakan bahwa “Budaya organisasi adalah sebagai perangkat nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dan disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2013:247) terdapat beberapa indikator dalam budaya organisasi, yaitu:

Gambar 2.1
Indikator Budaya Organisasi



Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi memiliki hubungan dengan efektifitas performa, semakin baik kompetensi seseorang maka semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh. Spencer dan Spencer dalam Eigis Yani Pramularso (2018) mengatakan bahwa “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja pada situasi tertentu”. Selain itu, Wibowo (2016:271) mengatakan 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”.

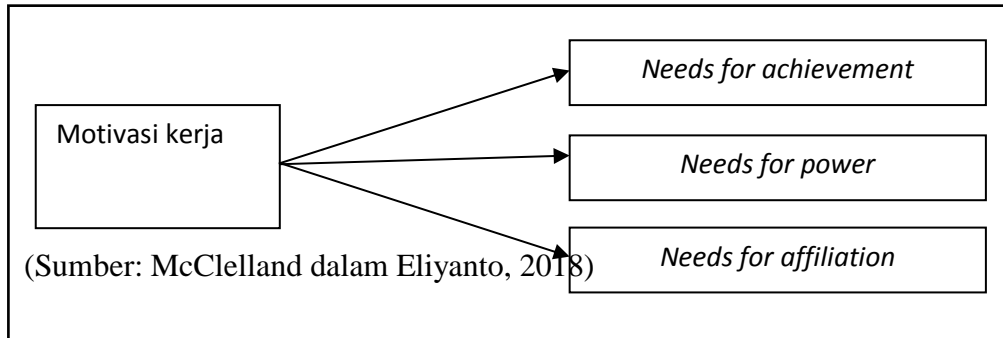
Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak bagi seseorang agar melakukan yang terbaik untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi mampu untuk menciptakan sebuah kegairahan dalam melakukan suatu hal, sehingga seseorang tersebut dapat bekerja secara efektif. Hanafi dalam Subari dan Riady (2015) mengatakan bahwa “Motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu, motivasi juga mampu untuk mendorong seseorang untuk memulai, mengimplementasikan, dan mempertahankan suatu aktivitas tertentu”. selain itu, Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri

pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. McClelland dalam Sutrischastini dan Riyanto (2015) mengatakan bahwa “Produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh *virus mental* yang ada pada dirinya. *Virus mental* adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal”.

Indikator Motivasi Kerja

Gambar 2.3
Indikator Motivasi Kerja



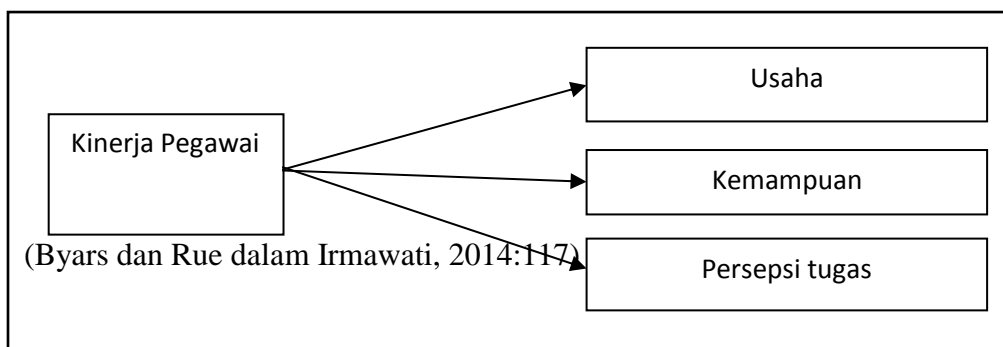
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aspek-aspek seperti kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu, Byars dan Rue dalam Irmawati (2015:117) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil dari suatu usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas”. Rival dalam Roeleejanto *et all* (2015) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi, perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja”.

Indikator Kinerja Pegawai

Gambar 2.4
Indikator Kinerja Pegawai



METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian berupa tanggapan dari pegawai sebagai penjelasan mengenai masalah di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten, dalam penelitian ini jenis penelitiannya adalah deskriptif dan kausalitas. Metode yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten adalah penelitian kausal dan deskriptif. Dalam penelitian ini penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang terdiri dari nama, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Populasi

Populasi merupakan salah satu bagian yang di tentukan di dalam penelitian. Sugiyono (2014:80) mengatakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini dilakukan pada karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten yang berjumlah 55 orang.

Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel dengan metode *Non Probability Sampling* dengan jenis sampling jenuh (sampling sensus), teknik sampel ini digunakan karena populasi kurang dari 100 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Jadi dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan sampel data sebanyak 55 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X1 Budaya Organisasi Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten

Berikut adalah hasil data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner mengenai tanggapan responden tentang budaya organisasi pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten yang terdiri dari 8 pernyataan dan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	1	9	35	6	4	1
2	2	5	35	8	6	1
3	3	13	38	3	1	0

4	4	9	34	11	1	0
5	5	13	31	9	2	0
6	6	16	29	10	0	0
7	7	14	33	7	1	0
8	8	13	34	8	0	0
Total		92	269	62	15	2

(Sumber: Data Primer yang telah diolah)

Data tersebut di atas dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

Jumlah skor 92 tanggapan untuk yang menjawab SS= $92 \times 5 = 460$

Jumlah skor 269 tanggapan untuk yang menjawab S= $269 \times 4 = 1.076$

Jumlah skor 62 tanggapan untuk yang menjawab CS = $62 \times 3 = 186$

Jumlah skor 15 tanggapan untuk yang menjawab TS = $15 \times 2 = 30$

Jumlah skor 2 tanggapan untuk yang menjawab STS = $2 \times 1 = 2$

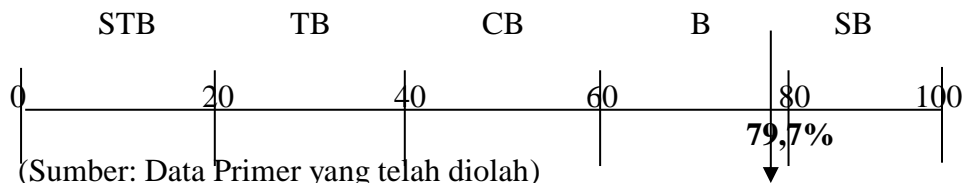
Jumlah = 1754

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item,

Skor tertinggi = $8 \times 5 \times 55 = 2200$

Skor terendah = $8 \times 1 \times 55 = 440$

Jadi, berdasarkan data tersebut maka variabel Budaya Organisasi sebesar $(1754 : 2200) \times 100\% = 79,7\%$. Maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



(Sumber: Data Primer yang telah diolah)

Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 55 orang responden, maka skor 1754 terletak pada daerah baik dengan tingkat presentase sebesar 79,7%.

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X2 Kompetensi Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten

Berikut adalah hasil data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner mengenai tanggapan responden tentang kompetensi pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten yang terdiri dari 5 pernyataan dan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

Tabel 4.19

Rekapitulasi Tanggapan - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Pegawai (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	1	12	33	8	2	0

2	2	10	26	13	6	0
3	3	12	28	14	1	0
4	4	16	29	9	1	0
5	5	15	29	8	3	0
Total		65	145	52	13	0

(Sumber: Data Primer yang telah diolah)

Data tersebut di atas dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

Jumlah skor 65 tanggapan untuk yang menjawab SS = $65 \times 5 = 325$

Jumlah skor 145 tanggapan untuk yang menjawab S = $145 \times 4 = 580$

Jumlah skor 52 tanggapan untuk yang menjawab CS = $52 \times 3 = 156$

Jumlah skor 13 tanggapan untuk yang menjawab TS = $13 \times 2 = 26$

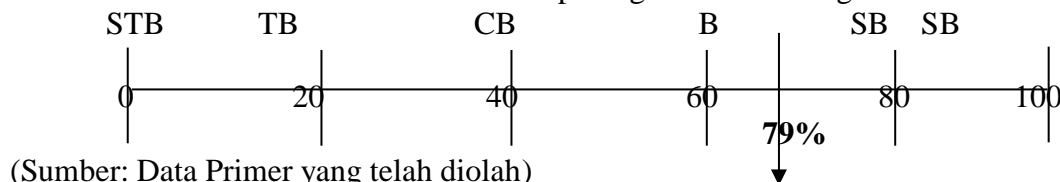
Jumlah = 1087

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item,

Skor tertinggi = $5 \times 5 \times 55 = 1375$

Skor terendah = $5 \times 1 \times 55 = 275$

Jadi, berdasarkan data tersebut maka variabel Kompetensi Pegawai sebesar $(1087 : 1.375) \times 100\% = 79\%$. Maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



(Sumber: Data Primer yang telah diolah)

Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 55 orang responden, maka skor 1087 terletak pada daerah baik dengan tingkat presentase sebesar 79 %.

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X3 Motivasi Kerja Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten

Berikut adalah hasil data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner mengenai tanggapan responden tentang motivasi kerja pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten yang terdiri dari 3 pernyataan dan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

Tabel 4.23

Rekapitulasi Tanggapan - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	1	15	31	4	4	1

2	2	16	24	13	1	1
3	3	16	28	7	4	0
Total		47	83	24	9	2

(Sumber: Data Primer yang telah diolah)

Data tersebut di atas dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

Jumlah skor 47 tanggapan untuk yang menjawab SS = $47 \times 5 = 235$

Jumlah skor 83 tanggapan untuk yang menjawab S = $83 \times 4 = 332$

Jumlah skor 24 tanggapan untuk yang menjawab R = $24 \times 3 = 72$

Jumlah skor 9 tanggapan untuk yang menjawab TS = $9 \times 2 = 18$

Jumlah skor 2 tanggapan untuk yang menjawab STS = $2 \times 1 = 2$

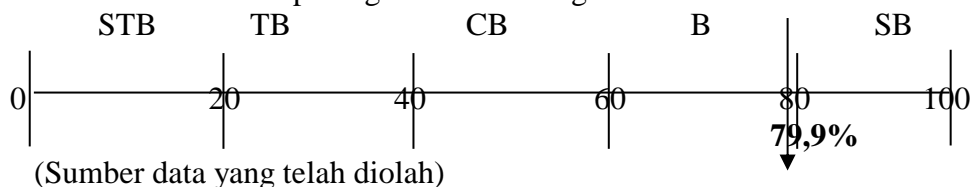
Jumlah = 659

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item,

Skor tertinggi = $3 \times 5 \times 55 = 825$

Skor terendah = $3 \times 1 \times 55 = 165$

Jadi, berdasarkan data tersebut maka variabel Motivasi Kerja sebesar $(659 : 825) \times 100\% = 79,9\%$. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 55 orang responden, maka skor 659 terletak pada daerah baik dengan tingkat presentase sebesar 79,9%.

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Y Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten

Berikut adalah hasil data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner mengenai tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten yang terdiri dari 3 pernyataan dan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

Tabel 4.27

Rekapitulasi Tanggapan - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	1	16	25	9	4	1
2	2	14	28	9	3	1
3	3	17	24	9	4	1
Total		47	77	27	11	3

(Sumber: Data Primer yang telah diolah)

Data tersebut di atas dianalisis berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka:

Jumlah skor 47 tanggapan untuk yang menjawab SS = $47 \times 5 = 235$

Jumlah skor 77 tanggapan untuk yang menjawab S = $77 \times 4 = 308$

Jumlah skor 27 tanggapan untuk yang menjawab R = $27 \times 3 = 81$

Jumlah skor 11 tanggapan untuk yang menjawab TS = $11 \times 2 = 22$

Jumlah skor 3 tanggapan untuk yang menjawab STS = $3 \times 1 = 3$

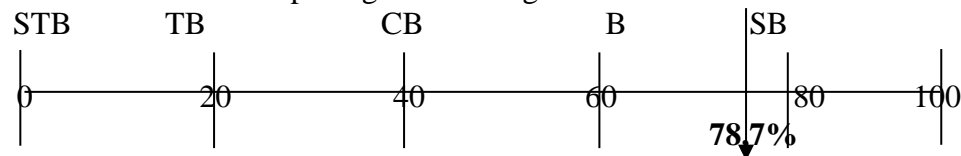
Jumlah = 649

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item,

Skor tertinggi = $3 \times 5 \times 55 = 825$

Skor terendah = $3 \times 1 \times 55 = 165$

Jadi, berdasarkan data tersebut maka variabel gaya kinerja pegawai sebesar $(649 : 825) \times 100\% = 78,7\%$. Secara kontinum dapat digambar sebagai berikut :



(Sumber: Data Primer yang telah diolah)

Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 55 orang responden, maka skor 649 terletak pada daerah baik dengan tingkat presentase sebesar 78,7%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditinjau dan berdasarkan pada hasil pengolahan data yang terkait dengan judul dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai t-hitung $< t\text{-tabel}$ ($0,639 < 1,675$) dan $\text{sig} > 0.05$ ($0.526 > 0,05$), maka hipotesis **H₁ ditolak**.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis, baik atau buruknya budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ely Hasmin (2016), Yupiter Gulo (2017) dan Fadel Yamin (2017). Dari beberapa penelitian ini menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai t-hitung $> t\text{-tabel}$ ($4,465 > 1,675$) dan $\text{sig} < 0.05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis **H₂ diterima**.

Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subari Subari dan Hanes Riady (2015), Eigis Yani dan Pramularso (2018) dan Sholehatusya'diah (2017). Dari beberapa penelitian ini menyatakan

bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,218 > 1,675$) dan $\text{sig} < 0.05$ ($0.000 < 0,05$), maka hipotesis **H₃ diterima**.

Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kiruja EK dan Elegwa Mukuru (2013), Wiwik Widiyanti dan Dewi Fitriani (2017) dan Eliyanto (2018). Dari beberapa penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten”.

Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji secara parsial (Uji t) antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji secara parsial (Uji t) antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terbukti dengan adanya hasil pada Uji t.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. H. (2016). The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *Jbhost*, Vol 02 Issue 1.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech And Bisnis*, Vol. 10, No 2, 119-127, Issn 2442-4943.
- Aryati, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang). *Isbn*, 978-602-98081-7-9.
- Hasmin, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kota Tarakan. *Jurnal Imiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)* , No.Xix Issn : 1907 – 5480 .
- Ichwanudin, W., Akhmadi, & Setya, Y. A. (2014). *Modul Praktikum Alat Analisis Statistik*. Serang: Laboratorium Studi Manajemen.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , Vol 1 No 1.
- Nadhira, S. R., & Rustono, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit Hr&Cdc Dan Network Area). *E-Proceeding Of Management*, 260.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance. *International Journal Of Scientific Research And Management (Ijsrm)* , El-2018-57-65.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakart. *Widya Cipta* , Vol Ii, No. 1.
- Prasetio, R. D., & Wulansari. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. *E-Proceeding Of Management*, Vol. 3, No 3, Issn : 2355-9357.
- Purnamayati, R., Rosdiana, Y., & Lestari, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Prima Rasa Abadi. *Prosiding Akuntansi*, Voume 4, No 1, Issn: 2460-6561.
- Roeleejanto, C., Brasit , N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. (2015). Effects Of Leadership, Competency, And Work Discipline On The Application Of Total Quality Management And Employees' Performance For The Accreditation Status Achievement Of Government Hospitals In Jakarta, Indonesia . *Scientific Research Journal (Scirj)*, Volume Iii, Issue Xi, Issn 2201-2796 .
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan Spss*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset (Andi).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis* , Vol. 23, No. 2, 2015, 121 - 137.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, Vol. Xvii, No. 2.