

Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Suprayitno,¹ H. Syahrani,² H. Burhanuddin³

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi pegawai dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu organisasi akan dapat menopang terciptanya prestasi kerja. Pencapaian Prestasi di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya melalui peningkatan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap perkembangan organisasi. Hasil penelitian menegaskan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh sangat signifikan terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kalimantan Timur.

Kata Kunci : Kompetensi pegawai, Budaya kerja, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan

¹ Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut ditambah dengan dukungan budaya kerja yang dapat menopang terciptanya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sedangkan prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh semua organisasi saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang terlaksananya tujuan dalam suatu organisasi secara berkelanjutan. Melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya melalui peningkatan prestasi kerja. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan prestasi kerja para pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk

mencapai prestasi kerja memerlukan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya melalui peningkatan kompetensi pegawai baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta memperbaiki budaya kerja dalam organisasi.

Pegawai merupakan asset yang sangat vital bagi suatu organisasi. Karena prestasi yang mereka capai sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh anggota kelompok dalam organisasi (Arfah dan Anshory, 2005:47).

Berbagai upaya yang sudah dilakukan pimpinan organisasi untuk peningkatan prestasi kerja pegawai, seperti perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian peningkatan prestasi kerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap perkembangan organisasi. Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang terencana dan terorganisir. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti faktor-faktor kompetensi pegawai dan budaya kerja dalam organisasi.

Budaya kerja organisasi dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena dengan budaya kerja dapat menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan kerja serta berusaha untuk mempertahankan keunggulan atau kompetensi yang mereka miliki.

Dalam rangka mewujudkan budaya kerja dalam organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya kerja dalam organisasi yang antara lain meliputi inovasi pegawai, orientasi hasil, orientasi kerja, perhatian dan kemandirian, serta karakteristik seseorang dalam suatu organisasi. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa

dukungan pada budaya kerja dalam organisasi yang selanjutnya mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kajian Teoritis

Salah satu unsur penelitian yang besar peranannya dalam penelitian adalah teori, karena teori merupakan dasar atau pedoman bagi setiap penulisan guna mendukung penulisan lebih lanjut. Selain itu juga teori berfungsi untuk memberikan batasan, gambaran dan jelas dari sistematis variabel penelitian, agar penelitian akan lebih akurat. Pada bagian ini akan diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, yang secara berurutan akan dibahas mengenai teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, yaitu pengertian kompetensi, budaya kerja dan prestasi pegawai.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Wibowo (2007:86) 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Adapun menurut W. Robert Houston dalam Supeno (2005:29) Pengertian kompetensi sebagai berikut : *Competence ordinarily is defined as adequacy for a task, or as possession of required knowledge, skill and abilities* atau dalam artian kompetensi sebagai suatu tugas yang memadai, atau pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang).

Komponen Kompetensi

Komponen kompetensi yang berupa motif, karakter pribadi dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku pada pejabat / pegawai negeri sipil yang pada akhirnya akan muncul sebagai unjuk kerja atau hasil yang diberikan oleh seseorang pejabat atau pegawai dalam suatu organisasi.

Dalam birokrasi pemerintah, pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan structural diatur oleh peraturan pemerintahan 13 tahun 2002, pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan structural antara lain dimaksudkan untuk membina karier pegawai negeri sipil dalam jabatan structural sesuai dengan persyaratan yang di tetapkan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku. Jabatan structural mempunyai tingkatan jenjang pangkat dan eselon dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkatan kompetensi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan, sikap dan karakter seseorang dapat mendorong untuk meningkatkan prestasi. Kompetensi bisa bersifat generik secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan bagian dari organisasi yang mana, ataupun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka juga dapat bersifat generik secara organisasional, bisa bersifat umum dan berlaku bagi semua staf, atau terfokus secara lebih spesifik kepada suatu jenis pekerjaan atau kategori karyawan seperti manajer, ilmuwan staf profesional ataupun staf administrasi.

Budaya Kerja

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Menurut Kennedy, Miner dan Robin dalam Sutrisno (2010:3) "Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi".

Menurut Koentjaraningrat (2001:87), budaya adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Pada dasarnya, kebudayaan memiliki tiga wujud sebagai berikut :

1. Pola pikir (gagasan, asumsi, nilai-nilai, norma, peraturan)
2. Perilaku berpola manusia dalam masyarakat.
3. Benda-benda hasil karya manusia.

Dengan demikian budaya kerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi. Kenyataan pentingnya nilai-nilai budaya kerja dalam organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku individu. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *person-organization fit* dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan *turn over* karyawan dimana individu yang sesuai dengan budaya kerja mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau tinggal di organisasi dan sebaliknya. Individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang rendah terhadap organisasi dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa nilai budaya kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja organisasi melalui peningkatan kedisiplinan, kualitas output dan peningkatan hasil kerja pegawai atau prestasi kerja.

Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya tidak berprestasi. Hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi, oleh karena itu prestasi pegawai harus benar-benar diperhatikan, mengingat bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sarana informasi mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Menurut Nawawi (2003:234) Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh Nawawi yang menyebutkan dengan istilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Selanjutnya Mangkunegara (2002: 67) menjelaskan bahwa Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Handoko (2001: 135) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan.

Siagian (2004: 225) menyebutkan bahwa Prestasi kerja merupakan penilaian dari suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu :

- a. Dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan di terapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam kearsipan kepegawaian.
- e. Hasil penilaian setiap orang menjadi yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan dalam motifasi pegawai.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan prestasi kerja pegawai mempunyai tujuan yang tegas, jelas, obyektif, realistik dan positif. Dengan demikian penilaian prestasi kerja pegawai memberikan faedah bagi suatu organisasi, karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$, Tidak ada pengaruh kompetensi pegawai dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

$H_1 \neq 0$ Ada pengaruh kompetensi pegawai dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan tidak terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Analisis

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Kompetensi pegawai dan Budaya kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 20.0 for windows dengan metode regresi linear berganda. Hasil analisis seperti pada tabel 5.1. sebagai berikut :

Tabel .1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,740 ^a	0,558	0,534	1,556	1,685

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan angka-angka pada hasil perhitungan di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows, maka dapat diketahui pengaruh Kompetensi pegawai dan Budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar $R = 0,740$ dengan koefisien determinasi sebesar 0,558 atau 55,8 %. Artinya variabel Kompetensi pegawai (X_1) dan budaya kerja (X_2) dapat menerangkan perubahan variabel prestasi kerja pegawai (Y) adalah 55,8 % sedangkan sisanya 44,2 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 1,556. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,685.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda pada tabel 5.1 di atas, selanjutnya akan diketahui pengaruh variabel Kompetensi pegawai dan Budaya kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya dari hasil perhitungan uji F melalui program SPSS versi 20.0, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Anova (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,299	2	,150	51,129	,000 ^b
	Residual	4,883	81	,060		
	Total	5,182	83			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Prestasi kerja

Dari tabel di atas terlihat nilai F_{hitung} sebesar 51,129 dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,005. Hal ini dapat dibuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 51,129 > F_{tabel} = 3,1052$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Uji t dipakai untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu Kompetensi Pegawai (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang bervariasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Timur. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri, maka digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh melalui perhitungan secara statistik dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria dalam pengambilan kesimpulan Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependennya dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel bebas (kompetensi pegawai dan budaya kerja) terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat dari hasil perhitungan. Berdasarkan nilai t_{hitung} yang diperoleh melalui hasil perhitungan secara statistik dengan menggunakan alat bantu komputer versi 20.0.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi pegawai (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,481 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6639 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya variabel Budaya kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,131 yang mana jika

dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6639 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t , yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel Kompetensi pegawai (X_1), dengan nilai t terbesar yaitu 4,481 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,456.

Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi bukanlah analisis yang selalu mulus digunakan, namun ada beberapa masalah serius yang dihadapi dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi menghasilkan estimasi yang baik atau tidak bias, maka dapat dilakukan dengan pengujian Multikolinieritas, Autokorelasi Uji Heteroskadastisitas dan uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk melihat ada tidaknya Multikolinearitas pada data hasil penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	X1	0,853	1,173
1	X2	0,853	1,173

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 diperoleh semua nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang di analisis.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi. Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam *error*.

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan alat bantu komputer software SPSS versi 20.0 diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,685, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data.

Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara yang bisa ditempuh untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas, antara lain menggunakan deteksi Heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatter plott, dimana jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.

Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model persamaan regresi layak dipakai untuk prediksi perubahan prestasi kerja.

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa residual model data diatas mengikuti distribusi normal.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa bahwa variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Pengaruh yang dijelaskan variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 55,8 %, sisanya 54,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model model penelitian ini. Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai antara lain adalah oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan sebagaimana yang dikemukakan oleh Gomes dalam Mangkunegara, (2005:9).

Berdasarkan perhitungan secara statistik dapat di ketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 2541, nilai b_1 adalah sebesar 0,466 sedangkan nilai b_2 adalah sebesar 0,407 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,541 + 0,466 X_1 + 0,407 X_2$$

Selanjutnya dari nilai persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

1. Nilai a sebesar 2,541 merupakan bilangan konstanta yang berarti menunjukkan rata-rata pengaruh dari variabel Kompetensi pegawai dan variabel Budaya kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y. bila semua variabel independen constant (X_1 , dan $X_2 = 0$). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak dilakukan, maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai (2,541).

2. Nilai koefisien $b_1 = 0,466$ yang berarti menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Kompetensi pegawai (X_1), artinya bila terjadi penambahan variabel Kompetensi pegawai (X_1) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,466 dan variabel budaya kerja bernilai tetap atau konstan.
3. Nilai Koefisien $b_2 = 0,407$ yang berarti menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Budaya kerja (X_2), artinya bila terjadi penambahan variabel Budaya kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,407 dan variabel variabel kompetensi pegawai bernilai tetap atau konstan.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan, mengemukakan bahwa secara simultan variabel Kompetensi pegawai dan Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 51,129 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya terkait dari uraian di atas dapat dilihat dari Hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,740 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan variabel Kompetensi pegawai dan Budaya kerja sebesar 74,0%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,558 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel Kompetensi pegawai dan Budaya kerja sebesar 55,8% dan selebihnya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai tidak terbatas variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Agar prestasi kerja pegawai tetap dipertahankan, maka pimpinan pada Sekretariat Daerah dan Provinsi Kalimantan Timur tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Selanjutnya dari kedua variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel Kompetensi pegawai. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 4,481 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat R. Palan (2003:5) yang mengatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan

sikap yang dilaksanakan secara utuh. R. Palan, (2003:8-9) menambahkan bahwa; Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Setidaknya ada lima pengertian dalam definisi yang memerlukan pemahaman. (a) Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia. (b) Keterampilan, merupakan keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi. (c) Konsep diri dan nilai-nilai, yang merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit. (d) Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah, seperti juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. (e) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh 0,740 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi kerja pegawai dengan variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja sebesar 74.0%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,558 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja sebesar 55,8% dan selebihnya 44,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :
 - a. Variabel kompetensi pegawai (X_1)

Pada variabel ini, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $4,481 > 1,6639$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kompetensi pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
 - b. Variabel Budaya Kerja (X_2)

Pada variabel ini, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $3,131 > 1,6639$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat diterangkan bahwa variabel berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
3. Secara deskriptif kedua variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai

skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel kompetensi pegawai dengan nilai t_{hitung} terbesar yaitu 4,481 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,423.

Saran-saran

Adapun saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya Instansi dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua variabel tersebut, tanpa harus mengabaikan variabel-variabel lainnya.
2. Kompetensi pegawai dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai, hendaknya agar lebih ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai dapat lebih baik.
3. Diharapkan kepada pimpinan, agar memperhatikan lagi variabel-variabel lain selain variabel kompetensi pegawai dan budaya kerja karena kedua variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 55,8 % sedangkan sisanya 44,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Daftar Pustaka

- Anonim, 2002, *Kementerian PAN-RI, Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta.
- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Perusahaan*, Djambata, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hersey, Paul, Kenneth H, Blanchard, dan Dewey E Johnson, 2002, *Kompetensi Kepemimpinan*, terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Hutapea dan Thoha, M., 2008, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pengantar Metodologi Research*, Bandung, Alumni.
- Koentjaraningrat, 2001, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Prabu, 2002, *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2003. *Management Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2008, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik*, MediaKom, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001, *Pengantara Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2002, *Metode Penelitian Survei*, cet. 6, LP2ES, Jakarta.
- Spencer dan Spencer yang dikutip (dalam tim peneliti Badan kepegawaian Negara 2004:online)
- Sugiono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,