

**PENGARUH KOMPETENSI, KERJA TIM DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

¹Dinar Agnes Eviyanti Gultom, ²Devi Syahfitri Hasibuan, ³Benni Irwan Daulay, ⁴Marina Novianty T, ⁵Astuti
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹dinaragnes.eviyanti@gmail.com, ²devi.syahfitri@gmail.com, ³benni.irwan@gmail.com, ⁴marin.novianty@gmail.com,
⁵astuti.mm@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of problem in this research is there is influence competency on employees performance. There is influence team work on employees performance. There is job culture on employees performance. There is influence of competency, team work and job culture on employees performance. The purpose of this research is for know influence and analize of competency on employees performance. For know influence and analize team work on employees performance. For know influence and analize job culture on employees performance. For know influence and analize competency, team work and job culture on employees performance. The sample in this research is 48 employees, with data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research result competency influence positive and significant on employees performance. Team work influence positive and significant to employees performance. job culture influence positive and significant to employees performance. Competency, job culture and job culture influence positive and significant to employees performance.

Keywords : *Competency, Team work, Job culture, Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana kerja tim terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, kerja tim dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata kunci : *Kompetensi, Kerja Tim, Budaya kerja, Kinerja*

1. Pendahuluan

Keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah tidak akan mungkin terwujud tanpa didukung oleh pegawai yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam bidang tugasnya masing-masing, transparan, profesional dan akuntabel. Yang mana telah ditetapkan dengan memperhitungkan antara perencanaan dengan realisasi indikator keluaran (*out put*), indikator

manfaat (*out come*) dan indikator hasil (*benefit*).

Guna mendukung terlaksananya fungsi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Tapanuli Tengah memerlukan pegawai yang mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja, perilaku yang baik terhadap pelayanan kepada *stakeholders*. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja dinas, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan dinas di kemudian hari.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dan penyebaran angket terhadap 10 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari hasil angket pra survei dapat ditarik kesimpulan bahwa inisitif pegawai untuk mencapai target kerja, 7 orang pegawai menyatakan belum dapat sepenuhnya dalam mencapai target kerja, sedangkan 3 orang pegawai mampu mencapai target kerja yang menjadi beban dan tanggungjawabnya. Kemudian 6 orang pegawai belum mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, dan 4 orang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Dari hasil angket pra survei dan wawancara tersebut jelas terlihat kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu mendapat perhatian sengan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Dalam menunjang keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah peranan pegawai merupakan aset yang sangat penting. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka aspek kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mecapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekejaan non rutin. Marlina (2011), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi pegawai menstimulir optimasi pembentukan kinerja pegawai dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Sumatera Utara. Justisia Iriani Rudlia (2016), hasil penelitiannya

menjelaskan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe. Sementara hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung et al. (2012) menarik kesimpulan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Selanjutnya budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015), dan Alia et al. (2015), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Artina et al. (2014), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah adalah kerja tim atau *team work*. Dimana kerja tim merupakan tim kerja yang bersama-sama kerja dalam menyelesaikan satu pekerjaan. Mangkunegara (2009:55), kerja tim adalah

kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerja tim terdiri dari sekumpulan pegawai yang di koorinstansii oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoorinstansii untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Kerja tim juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja di dalam dan di antara bagian-bagian organisasi. Kerja tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinir. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu organisasi. Kerja tim yang dikelola dengan baik oleh organisasi dapat membuahkan hasil kinerja yang baik, jika kinerja pegawai baik maka produktifitasnya akan tinggi. Bagitupun sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk baik secara individu maupun tim, maka produktifitasnya akan rendah. Penelitian terdahulu dari Nugraha et al. (2017), Marudut Marpaung (2014) dan Utama, Suman Yuga (2012), kesemuanya menyatakan bahwa kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah terlihat bahwa sebagian pegawai belum dapat kerjasama secara tim dengan baik, hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja yang agak telat dari salah satu bagian, selain dari pada itu dalam bekerjsama masih ada pegawai yang santai sementara pegawai yang lain bekerja keras, indikasi ini menjelaskan bahwa masih ada masalah tentang kerja tim di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Apakah ada pengaruh kerja tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

- 3) Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Apakah ada pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.3. Hiopotesis

Berdasarkan pada studi empiris dan kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Kerja tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Kompetensi, kerja tim dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 48 orang. Populasi ini tidak termasuk Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang dan peneliti, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Populasi Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	9
2	Bidang Jalan dan Jembatan	18
3	Bidang Pengairan, Rawa dan Pantai	9
4	Bidang Tata Ruang dan Pengendalian	12
Total		48

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

2.2.Sampel

Menurut Sugiyono (2001:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika

jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 48 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Bagian

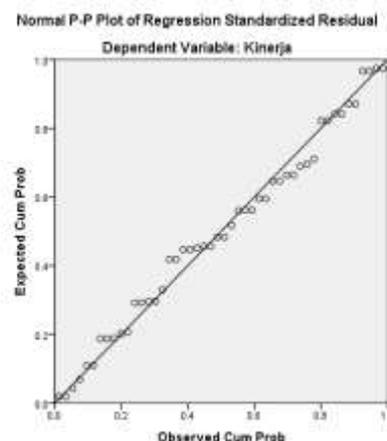
No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	9
2	Bidang Jalan dan Jembatan	18
3	Bidang Pengairan, Rawa dan Pantai	9
4	Bidang Tata Ruang dan Pengendalian	12
Total		48

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

2.3. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan floating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan

mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot* .



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar .1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

2.4. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Duwi Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka kepemimpinan kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity
----------	--------------

	Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0.945	1.058
Kerja Tim	0.953	1.049
Budaya Kerja	0.946	1.057

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.945, 0.953, dan 0.946, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.058, 1.049, dan 1.057, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Duwi Priyatno (2012:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau $DW < -2$

Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$

Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 2 atau $DW > 2$.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.467	12.847	3	44	.000	2.011

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.011, nilai ini berada pada kisaran $-2 < DW < +2$, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

2.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Duwi Priyatno (2012:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.574	7.162		.080	.937
Kompetensi	.278	.102	.309	2.732	.009
Kerja Tim	.406	.120	.382	3.387	.001
Budaya Kerja	.345	.120	.326	2.882	.006

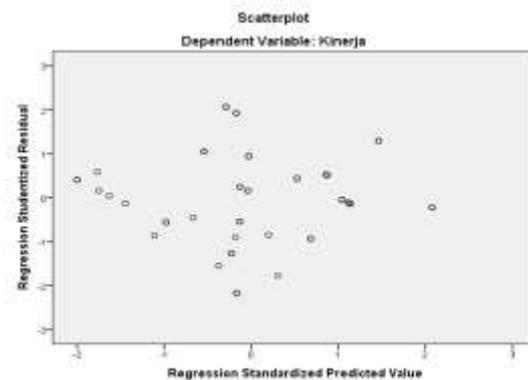
Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 4, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0.574 + 0.278X_1 + 0.406X_2 + 0.345X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- Nilai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.574, yang mana nilai dari



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan melihat model persamaan regresi berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22.00.

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

variabel dari variabel kompetensi, kerja tim dan budaya kerja diabaikan.

- Nilai koefisien regresi X_1 (kompetensi) mempunyai nilai positif yaitu 0.278, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (kerja tim) mempunyai nilai positif yaitu 0.406, hal ini menunjukkan bahwa variabel kerja tim mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (budaya kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.345, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 5. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.574	7.162		.080	.937
Kompetensi	.278	.102	.309	2.732	.009

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 5. diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.732. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.732 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.009 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kompetensi secara partial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.309 atau 30.90%.

b. Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh kerja tim terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 6. Pengaruh kerja tim terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.574	7.162		.080	.937
Kerja tim	.406	.120	.382	3.387	.001

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.387. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.387 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kerja tim secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kerja tim terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.382 atau 38.20%.

c. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan

Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7, Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.574	7.162		.080	.937
Budaya kerja	.345	.120	.326	2.882	.006

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.882. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.882 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.006 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel budaya kerja secara partial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.326 atau 32.60%.

d. Pengaruh Kompetensi, Kerja Tim dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-F.

Tabel 8. Pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.094	3	85.031	12.847	.000 ^b
	Residual	291.219	44	6.619		
	Total	546.313	47			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12.847. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $48 - 4 = 40$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.230. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.847 > 3.230$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kompetensi, kerja tim

dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kerja tim dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

3.2. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 9. Model *summary*^b
 pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.431	2.57267

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 9 diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.467. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompetensi, kerja tim dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 46.70%, sedangkan sisanya sebesar 55.30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, kerja tim dan budaya kerja sebesar 46.70%, sedangkan sisanya sebesar 55.30% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti sikap inovatif, disiplin, motivasi, insentif dan lain sebagainya.

3. Evaluasi Data

3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.732 > 2.045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.009 < 0.05$. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Marliana (2011), dan Rudlia (2016), keduanya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu dari Anak Agung et al. (2012), yang membuat kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kompetensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat

ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3.2. Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.387 > 2.045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.001 < 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Nugraha et al. (2017), Marudut Marpaung (2014) dan Utama, Suman Yuga (2012), kesemuanya menyatakan bahwa kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kerja tim pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.882 > 2.045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.006 < 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Hakim (2015), dan Alia et al. (2015), kesemuanya menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu dari Artina et al. (2014), yang membuat kesimpulan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa budaya kerja yang berjalan

Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai

3.4. Pengaruh Kompetensi, Kerja Tim dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa kompetensi, kerja tim dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kompetensi, kerja tim dan budaya kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara bersama-sama atau simultan.

4. Kesimpulan

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Kompetensi, kerja tim dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Dessler, Garry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta
- Handoko T, Hani (2013), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua , BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara Jakarta.

Mangkunegara AP, (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung

Mangkuprawira, Sjafrri, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Mathis L. Robert dan Jackson H. John alih bahasa oleh Sadeli (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.

Nawawi H (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Prawirosentono, Suryadi (2010), *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFY Yogyakarta.

Robbins Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge (2012), *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV. Pustaka Setia

Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung

Siagian P. Sondang (2013), *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Cetakan kedua, CV. Haji Masagung Jakarta

Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Wahjosumidjo (2015), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Liberty Yogyakarta

Wahyudi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang

West, Richard, Lynn H. Turner. (2012), *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3*. Jakarta: Salemba Humanika

Wirawan, (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta

Jurnal :

Alia, Cut Fauza, Mukhlis Yunus dan Mahdani (2015), "Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN: 2302- 0199. Vol. 4, No. 1, Hal. 1-10.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012), *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan*

- Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Artina, H.B. Isyandi, dan Sri Indarti. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau." Jurnal Teapak Manajemen Bisnis. Vol. VI, No. 2, Hal. 9-19
- Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017), Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square, DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/prosiding%20snmeb.v0i0.3106>
- Hakim, Adnan. (2015), "Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi. ISSN (e): 2319-1813. ISSN (p): 2319-1805." The International Journal Of Engineering And Science (IJES). Vol. 4, Issue. 5, pp.33-41. Budaya negatif
- Joko Sutopo (2018), Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, ADVANCE VOL.5 No.1 Edisi Maret 2018. Kepuasan kekin negatif
- Justisia Iriani Rudlia (2016), Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, 2016: 257-268
- Marliana Budhiningtias Winanti (2011), Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Survei pada Frisian Flag Indonesia Wilayah Sumatra Utara
- Marudut Marpaung (2014), Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014.
- Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin, Winarna (2012), Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar), Downloads/165-321-1-SM.pdf.