TATA KELOLA
Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia
Volume 9 No. 2 (2022)
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms

Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Putri Fajriah, Salim Basalamah, Aminuddin

[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (4) motivasi, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini berarti motivasi yang tinggi, kompetensi yang tinggi dan budaya organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Budaya Organisasi

1. Pendahuluan

Pembangunan di sektor perhubungan atau transportasi merupakan salah satu penentu dalam meningkatkan pembangunan ekonomi yang mencakup antara lain aktivitas perdagangan, industri atau aktivitas dari sistem transportasi lainnya. Hal ini berdasar dari pandangan para ahli bahwa sektor perhubungan atau transportasi pada umumnya mempunyai hubungan korelasi yang positif dengan pembangunan ekonomi, sehingga semakin maju tingkat perekonomian suatu negara, tuntutan akan kebutuhan jasa perhubungan atau transportasi juga akan semakin besar. Peran sektor perhubungan atau transportasi akan sangat menentukan keberhasilan pembangunan di saat ini dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu dalam mencapai terselenggaranya pembangunan di sektor perhubungan atau transportasi yang maju, dibutuhkan sumber daya manusia yang tepat dalam tata kelola dan perencanaan dalam pembangunannya. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan kekuatan penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, manusia dalam organisasilah pada akhirnya yang menjalankan. Pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional perlu mendapat prioritas dan perhatian secara khusus dari setiap penyelenggara pemerintahan agar lebih menekankan efisiensi, kecepatan dan profesionalisme, guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh dalam menghadapi tantangan dan permasalahan yang multi kompleks.

Dalam rangka menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, organisasi dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh sumber daya kepada pencapaian sasaran serta memungkinkan mutu hasil pelaksanaan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terjadi pada semua organisasi pemerintah termasuk di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam pendayagunaan sumber daya aparatur, Dinas Perhubungan Kota Makassar sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja

dalam suatu sistem pemerintahan, yang mana memiliki tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana. Peranan dimaksud tertuang dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar haruslah mampu menyusun dan melaksanakan suatu rencana dengan baik agar dapat dijadikan acuan dalam kegiatan pembangunan Kota Makassar khususunya bidang perhubungan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hasil tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan tujuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka setiap organisasi harus dapat mengembangkan, menggunakan dan mengevaluasi serta memelihara pegawai dalam kuantitas dan kualitas yang tepat. Dengan adanya pendayagunaan aparatur negara di dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur negara yang bersih dan berwibawa sehingga pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Dalam organisasi pemerintah, kinerja secara individu biasa disebut dengan istilah kinerja pegawai. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri seorang pegawai atau tugas yang diberikan. Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas dari peran pegawai yang bekerja. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta pencapaian tugas yang telah ditetapkan. Untuk itu, peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Dalam melakukan pekerjaan, pimpinan Dinas Perhubungan Kota Makassar membutuhkan pegawai untuk menempati posisi dan melakukan pekerjaan yang telah dideskripsikan dalam struktur organisasi. Dikarenakan lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar yang tidak hanya berada di kantor, tetapi juga di sepanjang jalan-jalan (lalu lintas), terminal dan sub terminal di Kota Makassar, maka dibutuhkan pegawai yang handal, terampil dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana mereka berada sehingga dalam pelaksanaan tugasnya tidak ditemukan kendala. Untuk mencapai tujuan Dinas Perhubungan Kota Makassar secara optimal, maka salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu peningkatan kinerja tidak terlepas dari upaya mengefektifkan motivasi, kompetensi dan budaya organisasi yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Motivasi menjadi pendorong pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi seorang pegawai dalam bekerja muncul karena adanya kebutuhan hidup. Semakin kuat keinginannya dalam meraih kebutuhan hidup, semakin tinggi motivasinya. Motivasi yang tinggi akan menggerakkan seorang pegawai dalam aktivitas kerjanya. Motivasi mengacu pada bagaimana mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, dengan motivasi pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sehubungan dengan motivasi, adapun fenomena yang terjadi menunjukkan masih rendahnya motivasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar dimana masih adanya pegawai yang menganggap pekerjaan sebagai suatu pekerjaan rutin semata, masih banyak pegawai yang menyerahkan tugasnya kepada tenaga kontrak dimana mereka bisa mengerjakannya sendiri karena mereka memiliki kemampuan namun kurang mengaplikasikannya, dalam arti pegawai kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri dengan baik. Padahal dalam melaksanakan tugas pokok pegawai memerlukan motivasi sehingga selalu ada pengembangan ke arah yang lebih maju, jadi tidak sekedar rutinitas belaka.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga tidak terlepas dari kompetensi pegawai. Setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik bagi yang tidak memiliki jabatan maupun yang memiliki jabatan harus mempunyai kompetensi yang disyaratkan untuk tugas pokok dan fungsinya tersebut. Pegawai dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kompetensi untuk bekerja dengan baik. Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum memiliki pegawai dengan kompetensi yang memadai, di tambah lagi dengan pesatnya perkembangan saat ini

sehingga tingkat kompetensi dari masing-masing pegawai sangatlah diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kesesuaian kemampuan pegawai dengan tugas pokok dan fungsinya merupakan hal yang penting, karena hal tersebut berdampak bagi kedua pihak, baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Kepala Dinas Perhubungan Kota Makassar harus memperhatikan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan intelektual lebih sesuai ditempatkan di kantor. Sedangkan pegawai yang memiliki kemampuan fisik lebih sesuai ditempatkan di lapangan. Sehubungan dengan kompetensi, adapun fenomena yang terjadi menunjukkan masih kurangnya kompetensi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar dimana masih adanya pegawai yang tidak mengerti dengan apa yang harus dikerjakannya, mereka tidak dapat bekerja dengan baik dan benar apabila tidak ada rekan kerja lainnya di kantor, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang hasil kerjanya tidak maksimal tanpa bertanya dan meminta petunjuk atau arahan dari rekan kerja lainnya, terlebih pegawai kontrak.

Selain itu salah satu upaya untuk mendorong kinerja juga dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai, karena budaya organisasi mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan, cara berperilaku serta cara pandang dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan terlihat perbedaan yang signifikan antara organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi sendiri tidak terjadi begitu saja, budaya organisasi terbentuk dari pola perilaku yang ditanamkan atau dibiasakan dalam kurun waktu yang relatif lama. Budaya organisasi yang terpelihara dengan baik mampu menampilkan perilaku yang santun, kreatif, inovatif dan disiplin. Semakin baik nilai-nilai yang tertanam dalam budaya suatu organisasi, akan semakin baik kinerja yang dapat dibangun. Sehubungan dengan budaya organisasi, adapun fenomena yang terjadi menunjukkan masih lemahnya budaya organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar dimana masih adanya pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi, masih adanya pegawai yang sering keluar masuk kantor tanpa kepentingan dan alasan yang jelas, selain itu masih adanya pegawai yang terlalu santai dalam melakukan pekerjannya sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi dan budaya organisasi, di mana kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan mengingat semakin kompleksnya beban kerja dalam menghadapi era globalisasi yang menuntut kualifikasi sumber daya manusia yang handal dan profesional. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan strategi efektif dalam memberdayakan pegawai melalui pengamatan atas analisis untuk mendapatkan temuan-temuan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki pegawai dengan mengacu pada pendekatan konsep manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang mengarah pada upaya peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

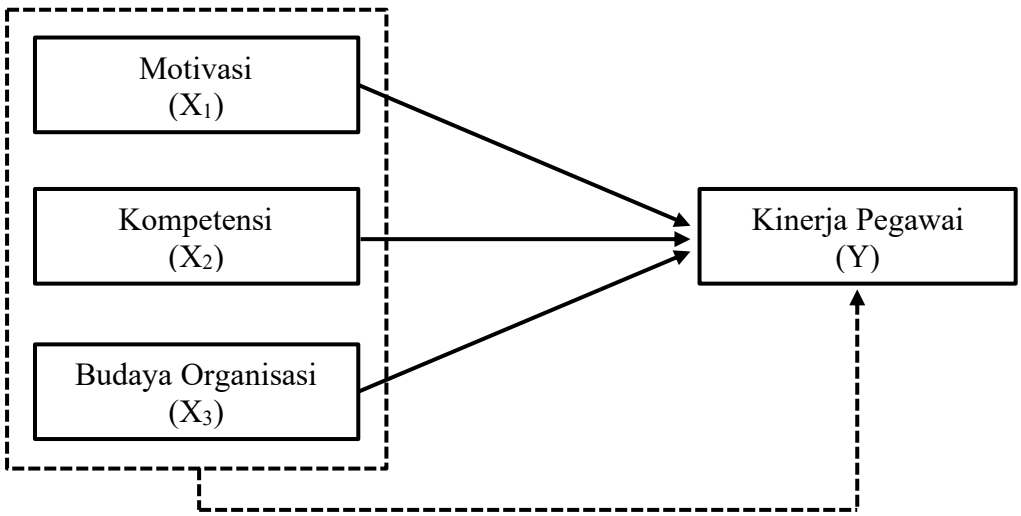
Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (3) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; (4) apakah motivasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta pencapaian tugas yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu peningkatan kinerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat

mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor tersebut diantaranya, motivasi, kompetensi dan budaya organisasi. Motivasi menjadi pendorong pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi mengacu pada bagaimana mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Maslow (dalam Sutrisno, 2017:55) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Dengan motivasi pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga tidak terlepas dari kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016:2) kompetensi adalah segala hal tentang pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya. Motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa kompetensi yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik. Kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, yang ditandai dengan luasnya pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif serta inovatif tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu salah satu upaya untuk mendorong kinerja juga dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Arifin (2017:26) budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, selain itu juga sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai, karena budaya organisasi mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan, cara berperilaku serta cara pandang dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin kuat budaya yang dimiliki organisasi maka dorongan untuk maju bersama semakin besar. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.1. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
H4: Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, Jl. Mallengkeri No. 18. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober hingga Desember 2022. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert dengan skor penilaian: (1) sangat setuju = 5; (2) setuju = 4; cukup setuju = 3; tidak setuju = 2; sangat tidak setuju = 1. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, baik pegawai yang bertugas di Kantor maupun pegawai yang bertugas di lalu lintas dan terminal, juga meliputi pegawai yang berstatus PNS, maupun tenaga kontrak. Adapun jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar menurut statusnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Populasi

No.	Status Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	94
2.	Tenaga Kontrak	617
Total		711

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2022

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{711}{1 + 711\ x\ 0{,}1^2}$$
$$n = 87{,}66 \rightarrow 88$$

Selanjutnya untuk mempermudah dalam penyebaran kuesioner, maka ditentukan jumlah sampel menurut status masing-masing secara proporsional sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil : 94 / 711 x 88 = 11,63 → 12
2. Tenaga Kontrak : 617 / 711 x 88 = 11,63 → 76

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi liner berganda. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana:

Y	: kinerja pegawai
X1	: motivasi
X2	: kompetensi
X3	: budaya organisasi
b1, b2, b3	: koefisien regresi variabel bebas
a	: konstanta
e	: error

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karaktertisrik Responden

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	50	57%
Perempuan	38	43%
Total	88	100%

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah paling banyak adalah laki-laki sebanyak 50 orang (57%), sedangkan perempuan lebih sedikit sebanyak 38 orang (43%).

- Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
<25	3	3%
25-34	49	56%
35-44	22	25%
45-54	13	15%
>54	1	1%
Total	88	100%

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang menempati proporsi tertinggi adalah 25-34 tahun sebanyak 49 orang (56%), kemudian diikuti usia 35-44 tahun sebanyak 22 orang (25%), lalu usia 45-54 tahun sebanyak 13 orang (15%), usia <25 tahun sebanyak 3 orang (3%) dan usia >54 tahun sebanyak 1 orang (1%).

- Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	31	35%
D3	6	7%
S1	48	55%
S2	3	3%
Total	88	100%

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang menempati proporsi tertinggi adalah S1 sebanyak 48 orang (55%), kemudian diikuti tingkat pendidikan SMA sebanyak 31 orang (35%), lalu tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang (7%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (3%).

- Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5	13	15%
6-10	50	57%
11-15	17	19%
>15	8	9%
Total	88	100%

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang menempati proporsi tertinggi adalah 6-10 tahun sebanyak 50 orang (57%), kemudian diikuti masa kerja 11-15 tahun sebanyak 17 orang (19%), lalu masa kerja 1-5 tahun sebanyak 13 orang (15%) dan masa kerja >15 tahun sebanyak 8 orang (9%). Makassar.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

- Deskripsi Variabel Motivasi (X1) dan Perhitungan Skor

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi (X1)

Item		Jawaban Responden					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	F	26	41	17	4	0	353	4,01
	%	29,55	46,59	19,32	4,55	0		
Indiaktor 2. Pengakuan								
2	F	29	46	12	1	0	367	4,17
	%	32,95	52,27	13,64	1,14	0		
Indikator 3. Pekerjaan itu sendiri								
3	F	25	50	13	0	0	364	4,14
	%	28,41	56,82	14,77	0	0		
Indikator 4. Tanggung Jawab								
4	F	36	42	10	0	0	378	4,30
	%	40,91	47,73	11,36	0	0		
Indikator 5. Pengembangan								
5	F	37	45	3	3	0	380	4,32
	%	42,05	51,14	3,41	3,41	0		
6	F	43	40	5	0	0	390	4,43
	%	48,86	45,45	5,68	0	0		
Rata-rata variabel Motivasi								4,23

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa pada indikator kelima yaitu pengembangan memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai rata-rata 4,43 sehingga dianggap paling menonjol dalam meningkatnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

- Deskripsi Variabel Kompetensi (X2) dan Perhitungan Skor

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Variabel Kompetensi (X2)

Item		Jawaban Responden					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
Indikator 1. Pengetahuan								
1	F	51	32	5	0	0	398	4,52
	%	57,95	36,36	5,68	0	0		
Indiaktor 2. Pemahaman								
2	F	43	42	3	0	0	392	4,45
	%	48,86	47,73	3,41	0	0		
Indikator 3. Kemampuan								
3	F	37	48	3	0	0	386	4,39
	%	42,05	54,55	3,41	0	0		
Indikator 4. Nilai								
4	F	38	47	3	0	0	387	4,40
	%	43,18	53,41	3,41	0	0		
Indikator 5. Sifat								
5	F	22	57	9	0	0	365	4,15
	%	25,00	64,77	10,23	0	0		
Indikator 6. Minat								
6	F	44	36	8	0	0	388	4,41
	%	50,00	40,91	9,09	0	0		
Rata-rata variabel Kompetensi								4,39

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa pada indikator pertama yaitu pengetahuan memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai rata-rata 4,52 sehingga dianggap paling menonjol dalam meningkatnya kompetensi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

- Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3) dan Perhitungan Skor

Tabel 8. Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X3)

Item		Jawaban Responden					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
Indikator 1. Inovasi dan pengambilan risiko								
1	F	26	46	8	8	0	354	4,02
	%	29,55	52,27	9,09	9,09	0		
Indiaktor 2. Perhatian terhadap detail								
2	F	36	44	8	0	0	380	4,32
	%	40,91	50,00	9,09	0	0		
Indikator 3. Orientasi hasil								
3	F	34	46	7	1	0	377	4,28
	%	38,64	52,27	7,95	1,14	0		
Indikator 4. Orientasi Individu								
4	F	39	41	8	0	0	383	4,35
	%	44,32	46,59	9,09	0	0		
Indikator 5. Orientasi tim								
5	F	49	37	2	0	0	399	4,53
	%	55,68	42,05	2,27	0	0		
Indikator 6. Keagresifan								
6	F	46	41	1	0	0	397	4,51
	%	52,27	46,59	1,14	0	0		
Indikator 7. Stabilitas								
7	F	22	50	11	5	0	353	4,01
	%	25,00	56,82	12,50	5,68	0		
Rata-rata variabel Budaya Organisasi								4,29

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa pada indikator kelima yaitu orientasi tim memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai rata-rata 4,53 sehingga dianggap paling menonjol dalam meningkatnya budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

- Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Perhitungan Skor

Tabel 9. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item		Jawaban Responden					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
Indikator 1. Kuantitas hasil kerja								
1	F	40	43	5	0	0	387	4,40
	%	45,45	48,86	5,68	0	0		
Indiaktor 2. Kualitas hasil kerja								
2	F	47	37	4	0	0	395	4,49
	%	53,41	42,05	4,55	0	0		
Indikator 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas								
3	F	25	56	7	0	0	370	4,20
	%	28,41	63,64	7,95	0	0		
Indikator 4. Disiplin kerja								
4	F	21	56	11	0	0	362	4,11
	%	23,86	63,64	12,50	0	0		
Indikator 5. Inisiatif								
5	F	15	61	12	0	0	355	4,03
	%	17,05	69,32	13,64	0	0		
Indikator 6. Ketelitian								
6	F	36	46	6	0	0	382	4,34
	%	40,91	52,27	6,82	0	0		
Indikator 7. Kepemimpinan								
7	F	35	49	4	0	0	383	4,35
	%	39,77	55,68	4,55	0	0		
Indikator 8. Kejujuran								
8	F	37	48	3	0	0	386	4,39
	%	42,05	54,55	3,41	0	0		
Indikator 9. Kreativitas								

Item		Jawaban Responden					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
9	F	20	50	16	2	0	352	4,00
	%	22,73	56,82	18,18	2,27	0		
Rata-rata variabel Kinerja Pegawai								4,26

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa pada indikator kedua yaitu kualitas hasil kerja memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai rata-rata 4,49 sehingga dianggap paling menonjol dalam meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Corelation	r-tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,727	0,209	Valid
	X1.2	0,756	0,209	Valid
	X1.3	0,583	0,209	Valid
	X1.4	0,685	0,209	Valid
	X1.5	0,589	0,209	Valid
	X1.6	0,704	0,209	Valid
Kompetensi	X2.1	0,661	0,209	Valid
	X2.2	0,733	0,209	Valid
	X2.3	0,620	0,209	Valid
	X2.4	0,757	0,209	Valid
	X2.5	0,523	0,209	Valid
	X2.6	0,652	0,209	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,732	0,209	Valid
	X3.2	0,774	0,209	Valid
	X3.3	0,601	0,209	Valid
	X3.4	0,660	0,209	Valid
	X3.5	0,681	0,209	Valid
	X3.6	0,653	0,209	Valid
	X3.7	0,601	0,209	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,779	0,209	Valid
	Y2	0,555	0,209	Valid
	Y3	0,698	0,209	Valid
	Y4	0,627	0,209	Valid
	Y5	0,655	0,209	Valid
	Y6	0,692	0,209	Valid
	Y7	0,578	0,209	Valid
	Y8	0,574	0,209	Valid
	Y9	0,715	0,209	Valid

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil uji validitas diperoleh nilai r-hitung dari keseluruhan item pertanyaan berada antara 0,523 sampai 0,779, dimana nilai r-hitung lebih besar r-tabel, untuk df = 88 - 2 = 86 pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai r-tabel 0,209. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

- Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,761	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,738	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,801	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	*0,832*	*0,60*	*Reliabel*

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Tabel 11 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha berada antara 0,738 sampai 0,832, dimana lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

*4.4.*Hasil Uji Asumsi Klasik

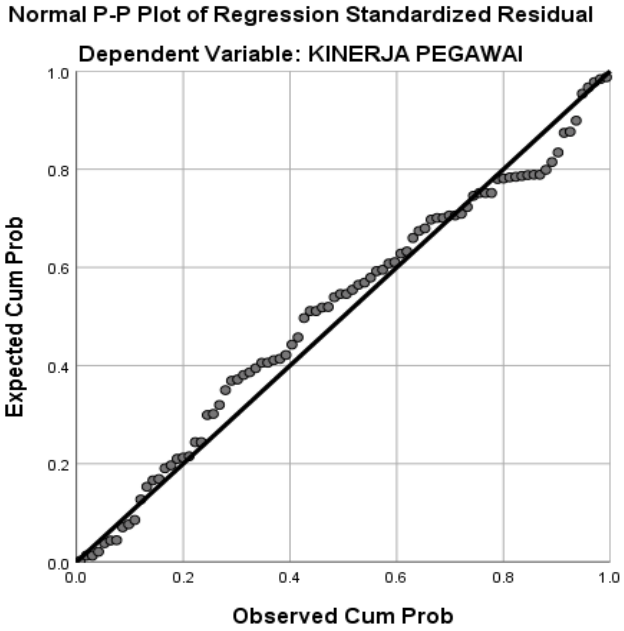
- Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21673177
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,183, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau data yang digunakan berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas Probability Plot dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Gambar 2 menunjukkan hasil pengujian grafik Normal Probability Plot dimana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan

demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode ini menujukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau data yang digunakan berdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

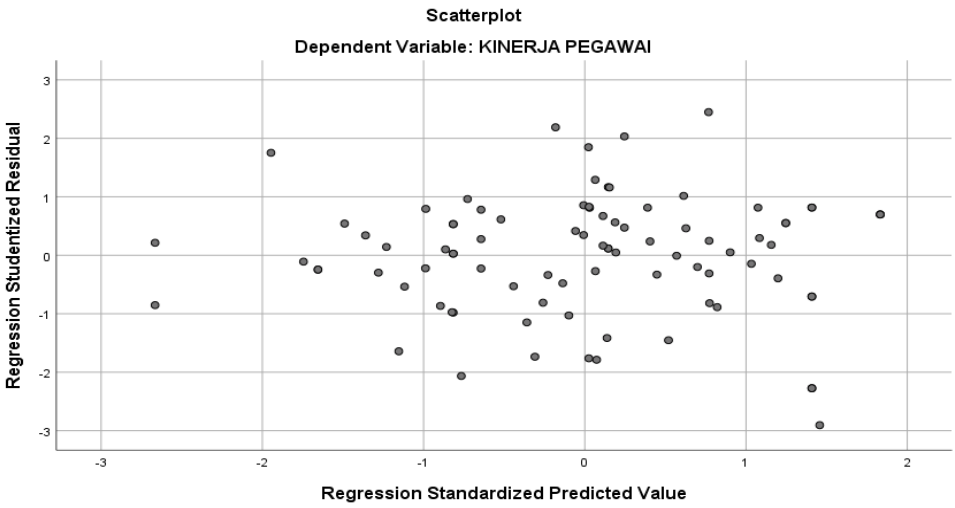
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.407	2.459
	KOMPETENSI	.568	1.761
	BUDAYA ORGANISASI	.386	2.594
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI			

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Tabel 13 menunjukkan bahwa diperoleh nilai Tolerance untuk variabel motivasi sebesar 0,407 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,459 lebih kecil dari 10,00. Nilai Tolerance untuk variabel kompetensi sebesar 0,568 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,761 lebih kecil dari 10,00. Nilai Tolerance untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,386 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,594 lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

- Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 menunjukkan hasil pengujian grafik Scatterplot dimana titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebarannya. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan karena tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada model regresi tersebut melainkan homoskedastisitas.

*4.5.*Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Model Persamaan Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.569	.281		2.025	.046
	MOTIVASI	.247	.080	.295	3.097	.003

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	KOMPETENSI	.328	.081	.325	4.032	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.282	.085	.325	3.317	.001
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Tabel 14 menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0{,}569 + 0{,}247X_1 + 0{,}328X_2 + 0{,}282X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta adalah 0,569, ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi, kompetensi dan budaya organisasi idak mengalami perubahan, maka variabel kinerja pegawai sebesar 0,569.
2) Koefisien regresi motivasi adalah 0,247, artinya bahwa ada pengaruh yang siginifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai pada α = 0,05, karena sig. = 0,003 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat satu kali lipat, maka diharapkan variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,247, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3) Koefisien regresi kompetensi adalah 0,328, artinya bahwa ada pengaruh yang siginifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai pada α = 0,05, karena sig. = 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti apabila kompetensi meningkat satu kali lipat, maka diharapkan variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,328 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
4) Koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,282, artinya bahwa ada pengaruh yang siginifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai pada α = 0,05, karena sig. = 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti apabila budaya organisasi meningkat satu kali lipat, maka diharapkan variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,282, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 14, dimana akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Tabel 14 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,097. Sedangkan nilai t-tabel dengan α = 0,05 dan derajat bebas = 88 - 3 - 1 = 84 diperoleh sebesar 1,988. Dengan demikian, nilai t-hitung untuk variabel motivasi 3,097 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988. Dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2) Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Tabel 14 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 4,032. Sedangkan nilai t-tabel dengan α = 0,05 dan derajat bebas = 88 - 3 - 1 = 84 diperoleh sebesar 1,988. Dengan demikian, nilai t-hitung untuk variabel kompetensi 4,032 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988. Dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3) Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Tabel 14 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 3,317. Sedangkan nilai t-tabel dengan α = 0,05 dan derajat bebas = 88 - 3 - 1 = 84 diperoleh sebesar 1,988. Dengan demikian, nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi 3,317 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988. Dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

- Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.094	3	3.031	62.311	.000[b]
	Residual	4.087	84	.049		
	Total	13.181	87			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI						

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Tabel 15 menunjukkan bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 62,311. Sedangkan nilai F-tabel dengan α = 0,05 dan derajat bebas (n1) = 4 - 1 = 3 dan derajat bebas (n2) = 88 - 4 = 84 diperoleh sebesar 2,71. Dengan demikian, nilai F-hitung 62,311 lebih besar dari F-tabel 2,71. Dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi, kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

- Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831[a]	.690	.679	.22057
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI				

Sumber: Data diolah melalui SPSS, 2022

Tabel 16 menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,690. Dari hasil tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,679. Angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 67,9%. Sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.7. Pembahasan

- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri seseorang untuk mau melakukan pekerjaan yang berlangsung secara sadar dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi yang dimilikinya agar dapat bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t-hitung 3,097 lebih besar dari t-tabel 1,988 dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:190) motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau luar dirinya, maka akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Kelima indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal untuk mendukung kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini dibuktikan pada kuesioner yang diajukan kepada responden, dimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada range sangat tinggi. Hal ini dikarenakan para responden beranggapan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan kinerja pegawai, dimana motivasi dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mau bekerja keras dengan mengarahkan seluruh kemampuannya yang nantinya akan mempengaruhi pegawai saat bekerja dan menyelesaikan tugas sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya. Dalam hal ini pegawai Dinas

Perhubungan Kota Makassar sudah memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja dengan mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betti Nuraini dan Sri Ayu Lestari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diembannya yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap dan karakteristik pribadi yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki t-hitung 4,032 lebih besar dari t-tabel 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa (2017:87) kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Keenam indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal untuk mendukung kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini dibuktikan pada kuesioner yang diajukan kepada responden, dimana tanggapan responden terhadap variabel kompetensi berada pada range sangat tinggi. Hal ini dikarenakan para responden beranggapan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi dan kinerja pegawai, dimana kompetensi dapat menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang nantinya akan mempengaruhi pegawai saat bekerja dan menyelesaikan tugas sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya. Dalam hal ini pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah memiliki kompetensi yang tinggi pada saat bekerja dengan mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Asmar (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama berupa kepercayaan, nilai dan norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi yang dipahami dan dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman yang harus dipatuhi dalam bertindak dan juga sebagai pembeda antara organisasi itu dari organisasi lainnya. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t-hitung 3,317 lebih besar dari t-tabel 1,998 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh sebuah instansi maka kinerja pegawai dari instansi tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edison (2016:233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja anggota organisasi.

Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Ketujuh indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal untuk mendukung kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini dibuktikan pada kuesioner yang diajukan kepada responden, dimana tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi berada pada range sangat tinggi. Hal ini dikarenakan para responden beranggapan bahwa terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, dimana budaya organisasi dapat mencerminkan nilai-nilai dasar instansi yang berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi pegawai yang nantinya akan mempengaruhi pegawai saat bekerja dan menyelesaikan tugas sehingga akan

berdampak pada kinerja yang dihasilkannya. Dalam hal ini Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah memiliki budaya organisasi yang baik dengan mampu melakukan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menghadapi berbagai masalah yang timbul. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surviyani Leman (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan budaya organisasi memiliki F-hitung 62,311 lebih besar dari F-tabel 2,71 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi, kompetensi dan budaya organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia Dianita (2022) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Makassar.

5. Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Artinya, bahwa semakin meningkat motivasi maka kinerja pegawai akan semakin baik dan meningkat pula.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Artinya, bahwa semakin meningkat kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin baik dan meningkat pula.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Artinya, bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik dan meningkat pula.
4. Motivasi, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Artinya, bahwa semakin meningkat motivasi, kompetensi dan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik dan meningkat pula.

Daftar Pustaka

A. Asmar. 2020. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku. Journal of Management Science (JMS), Vol.1, No.1.

Afandi P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ainanur, Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.1, No.1.

Alda, Ina Zakina. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. Tesis: Universitas Muslim Indonesia.

Amiruddin. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Journal of Management Science (JMS), Vol.3, No.2.

Ansory, H A F dan Indrasari, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Arifin, Rois, dkk. 2017. Budaya dan Perilaku Organisasi. Malang: Empat Dua.

Asraf. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI. Journal of Management Science (JMS), Vol.1, No.1.

Darwis, Muhammad Dahlan. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Tesis: Stie Nobel Indonesia Makassar.

Dianita, Silvia. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol.4, No.5.

Falilah & Wahyono. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang. Economic Education Analysis Journal, Vol.8, No.3.

Hafidhi, Fauzan. 2019. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Tesis: Universitas Terbuka Jakarta.

Handri. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Deputy 1 Makassar. Tesis: Universitas Muslim Indonesia.

Nuraini, Betti & Sri Ayu Lestari. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Jurnal Interprof, Vol.6, No.1.

Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 2016. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, Taufik. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.17, No.2.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Leman, Surviyani. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Journal of Management Science (JMS), Vol.9, No.1.

Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Nawawi, Handar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Priansa, Donni Juni. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Mediakom.

Rivai, Veithzal, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. 2018. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Rizaldi, Dzaky & Haryanto. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), Vol.02, No.2.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Shaputri, Rini. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Luwu. Tesis: Stie Nobel Indonesia Makassar.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wardiah, Mia Lasmi. 2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.