Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1851-1855
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.5346

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bernadinus Asiena Epu, Simon Sia Niha, Gaudensius Djuang
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
Correspondence: bernadepu21@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 121 orang dengan menggunakan teknik sensus. Data dapat dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi pegawai, kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung.

Kata kunci : kinerja pegawai, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi

Abstract. *This research aims to determine the influence of motivation, competence, work environment and organizational culture which simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of East Nusa Tenggara Province. The population in this study were all employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of East Nusa Tenggara Province, totaling 121 people using census techniques. Data can be collected using questionnaires and documentation studies. The research results show that employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of East Nusa Tenggara Province can be improved by increasing employee motivation, employee competency, work environment and a supportive organizational culture.*

Keywords *: employee performance, motivation, competency, work environment, organizational culture*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga yang harus dimiliki. Karena manusia bertanggung jawab atas komponen-komponen lainnya, sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling penting jika dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi (Suhariadi, 2013). Karena sumber daya manusia adalah fondasi dari setiap organisasi, mereka dapat dianggap sebagai salah satu komponen kunci. Salah satu komponen yang paling penting dari setiap organisasi publik atau swasta adalah sumber daya manusia (SDM), yang tidak dapat dipisahkan darinya. Kemajuan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya. Pada dasarnya, sumber daya manusia sebuah organisasi adalah para pemimpin, ahli strategi, dan pemikir.

Faktor utama yang harus diperhitungkan dengan semua persyaratannya adalah pentingnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang akan menentukan seberapa baik operasi organisasi dijalankan. Seiring dengan dinamika lingkungan yang terus berubah, begitu pula tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang hebat. Karena memiliki kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, pencapaian tujuan perusahaan, dan memperkuat budaya kerja organisasi, maka sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang krusial dalam operasionalisasi institusi maupun bisnis. Seperti yang dikemukakan Arianty (2014) kinerja merupakan hasil dari kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Menurut Assa (2023), kinerja karyawan adalah sejauh mana pekerja memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Praktik mengevaluasi kinerja karyawan disebut penilaian kinerja. Kemampuan dan minat seorang karyawan, kapasitas dan penerimaan mereka terhadap justifikasi pendelegasian pekerjaan, dan posisi serta tingkat

motivasi mereka adalah tiga komponen kunci yang membentuk kinerja mereka. Karyawan yang bersangkutan berkinerja lebih baik ketika ketiga variabel tersebut di atas lebih tinggi. Edasa & Putra (2015) menegaskan bahwa berbagai elemen, terutama yang berkaitan dengan kompetensi individu seseorang yaitu bakat, etos kerja, motivasi, dan keterampilan berdampak pada peningkatan kinerja. Prasetyo dkk (2019) menambahkan bahwa remunerasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan elemen-elemen lain yang mempengaruhi kinerja.

Variabel pertama yang disebutkan dalam penelitian ini adalah motivasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui motivasi (Subakti, 2013). Selain itu, menurut Suryaman & Aprilianti (2020) motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong para pekerja kearah pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Prestasi/kinerja dan motivasi merupakan dua faktor yang saling berkorelasi positif. Tidak mungkin salah satunya ada tanpa yang lain. Jika pekerja tidak memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, kinerja mereka akan berada di bawah standar. Di sisi lain, pekerja yang memiliki motivasi tinggi juga dapat menunjukkan tingkat kinerja dan pencapaian yang tinggi di tempat kerja.

Kompetensi merupakan komponen kedua yang mempengaruhi kinerja. Dalam ranah sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja sangat terkait. Keterampilan yang berfungsi sebagai dasar untuk menilai kinerja karyawan di dalam perusahaan, yang juga dikenal sebagai evaluasi berbasis kompetensi, memperjelas hubungan ini (kinerja berbasis kompetensi). Karena kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka, seseorang dapat menentukan kualitas sumber daya manusia dengan melihat kompetensi mereka. Setiap orang memiliki keahlian yang berbeda, sehingga ketika menempatkan seseorang dalam suatu sektor pekerjaan, sangat penting untuk mengevaluasi bakat mereka. Kinerja akan dipengaruhi oleh apakah seseorang memenuhi kriteria kompetensi yang telah ditetapkan atau tidak.

Lingkungan kerja adalah aspek ketiga yang berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan dalam peran mereka. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mengganggu kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya dianggap sebagai lingkungan kerja. Meithiana (2017) menyatakan bahwa status karyawan, baik dari segi pergaulan maupun tingkah lakunya, merupakan faktor dalam berhasil atau tidaknya program. Karena lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap produktivitas kerja, maka terdapat hubungan yang kuat antara produktivitas orang atau lembaga tertentu dengan produksi kerja. Aspek keempat yang memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka adalah budaya organisasi. Penting bagi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan budaya kerja di dalamnya. Budaya kantor dapat berdampak besar pada kinerja jangka panjang, menurut Utaminingsih (2014), yang membahas kaitan antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan. Budaya yang mendorong perilaku yang salah dan mencegah perubahan demi strategi yang lebih baik akan menyebabkan masalah yang pada akhirnya tidak disadari selama bertahun-tahun. Budaya organisasi menurut Kusumaputri (2018), penting untuk menetapkan batasan-batasan, memberikan anggota organisasi rasa identitas, mendorong terciptanya komitmen, dan meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan muncul dari peningkatan motivasi, kompetensi, lingkungan kerja yang positif, dan budaya perusahaan yang berpengaruh. Peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting mengingat adanya perubahan arah kebijakan pemerintah yang sejalan dengan tujuan gerakan reformasi untuk memberikan masyarakat lebih banyak kebebasan bergerak dan lebih banyak terlibat dalam inisiatif pembangunan dan tata kelola pemerintahan. Berangkat dari pemikiran-pemikiran di atas, maka menjadi sangat penting dan mendesak untuk memperbaiki kinerja aparatur dalam hal ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini merupakan sesuatu yang harus segera dipraktekkan.

Sejumlah fenomena, termasuk motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, juga terlihat dalam hubungannya dengan masalah kinerja karyawan yang jauh dari harapan dan

pencapaian yang masih jauh di bawah norma nasional. kompetensi seseorang adalah fenomena lain; semakin kompeten seseorang, semakin baik kinerjanya. Efektivitas perusahaan meningkat seiring dengan kinerja karyawan. Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan adalah apa yang membuat mereka kompeten. Banyak sumber daya yang dibutuhkan oleh beragamnya kegiatan yang dilakukan di Kanwil Kemenag Prov NTT. Sebagai contoh, sumber daya manusia membutuhkan tenaga kerja dari berbagai latar belakang keilmuan, termasuk ilmu-ilmu non-agama seperti ekonomi, ilmu sosial, teknik sipil, ilmu komputer, pendidikan, hukum, dan akuntansi, dan juga tenaga kerja dari bidang keagamaan. Di Provinsi Nusa Tenggara Timur, Kantor Wilayah Kementerian Agama melaporkan bahwa di antara 122 pegawainya, sebagian masih memiliki ijazah SMA dan D3 (Subbagian Kepegawaian dan Hukum Kanwil Kemenag Prov. NTT, 2022).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif merupakan dampak dari fenomena yang terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT. Banyak barang, antara lain meja, kursi, dan lemari yang digunakan karyawan, ditemukan rusak sehingga mengganggu kenyamanan mereka. Karyawan kurang fokus dalam menyelesaikan tugasnya karena letaknya yang dekat dengan tempat kerjanya. Karena arsitektur yang kurang efektif ini, karyawan lebih cenderung sering melakukan percakapan dengan rekan kerja mereka dan, dalam upaya untuk menghabiskan waktu saat bekerja, banyak yang bahkan bermain game di ponsel mereka.

Fakta bahwa para pekerja tertentu terus datang terlambat atau pulang lebih awal, sering meminta izin sebelum meninggalkan kantor pada jam kerja, dan menunjukkan kinerja rendah yang menyimpang dari budaya perusahaan semakin membuktikan fenomena tersebut. Pekerja pelaksana seringkali hanya mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka pada saat itu dan belum terlibat dalam inisiatif perencanaan kerja jangka panjang karena tidak ada pembagian beban kerja yang jelas bagi mereka. Tujuan dan kemauan pekerja untuk belajar lebih banyak dan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka seperti berlatih dengan teknologi informasi saat ini masih rendah. Perilaku yang kurang baik ini dapat menghambat berkembangnya kinerja pegawai yang kuat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian sensus merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Metodologi penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan data yang ada, penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan menggunakan kuesioner, dan seluruh respondennya adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengatasi masalah dan tujuan penelitian. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dan untuk menjelaskan ciri-ciri responden, khususnya yang berkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian. Hal ini memungkinkan adanya penarikan kesimpulan (Ferdinand, 2014).

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,713	2,819		2,736	0,007
	Motivasi	0,166	0,101	0,143	3,248	0,002
	Kompetensi	0,448	0,128	0,328	3,507	0,001
	Lingkungan kerja	0,252	0,075	0,269	3,344	0,001
	Budaya organisasi	0,173	0,084	0,188	2,047	0,043

Sumber: data olahan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kemeterian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil uji statistik parsial atau uji t menunjukkan nilai t sebesar 3,248 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang menunjukkan

adanya hubungan positif dan signifikan antara kinerja karyawan dengan motivasi. Motivasi pegawai yang tinggi, indikator prestasi sangat diperlukan karena pekerja senantiasa mencari cara untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, mendapat pengakuan atas prestasinya dalam setiap pekerjaan, serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya untuk meningkatkan kaliber pekerjaannya sejalan dengan tujuan dan tujuan. inisiatif. Dorongan untuk mengontrol dan memberikan pengaruh terhadap orang lain tercermin dalam keinginan akan kekuatan dan kekuasaan, yang merupakan sarana ekspresi. Sudah menjadi rahasia umum bahwa orang yang sangat membutuhkan dominasi dan kekuasaan akan bertindak agresif dan asertif, atau cenderung berperilaku lebih tegas. Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial, variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT. Temuan ini menunjukkan bahwa apabila motivasi ditampilkan atau ditumbuhkan secara tepat, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama di Provinsi NTT.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kemeterian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan kompetensi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hasil uji t sebesar 3,507 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerja fasih dalam menjalankan tugasnya dan tidak mengalami kesulitan dalam memahami pengetahuan terkait pekerjaan yang baru diberikan dari atasan. Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian. Agama Provinsi NTT. Temuan ini mengandung makna bahwa kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT dapat meningkat jika kompetensi pegawai diterapkan dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kemeterian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil uji statistik parsial (uji t) yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja. Hasil uji t sebesar 3,344 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja telah terjalin secara efektif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian. Agama Provinsi NTT. Hasil ini memberikan implikasi bahwa jika diterapkan dengan baik, lingkungan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kemeterian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil uji statistik parsial (uji t) yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Nilai t sebesar 2,047 dan nilai signifikan sebesar 0,043. Budaya organisasi merupakan indikator keempat. Lingkungan yang positif dan mendukung dalam bisnis diperlukan untuk mencapai tujuannya dan memastikan bahwa semua aktivitas dan pekerjaan dilaksanakan dengan cara yang selaras dengan program. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi NTT. Artinya, jika budaya organisasi ditingkatkan dan dilaksanakan secara efektif maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT dapat meningkat.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Arianty, N. 2014. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14*(2).

Assa, A. F. 2023. Peran Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Intraco Penta Tbk.

Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), *7*(1), 381–398.

Edasa, D., & Putra, E. E. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, *3*(2).

Ferdinand, A. 2014. *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*.

Kusumaputri, E. S. 2018. Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi). Deepublish.

Meithiana, I. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.* Indomedia Pustaka.

Prasetyo, R., & others. 2019. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta.

Subakti, A. G. 2013. Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, *4*(2), 596–606.

Suhariadi, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Airlangga University Press.

Suryaman, S., & Aprilianti, N. 2020. Analisis Kinerja Kayawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon. *Jurnal Manajemen*, *10*(1), 1–14.

Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.