Journal Business and Management
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI SUMATERA UTARA

Toman Sony Tambunan
Universitas HKBP Nommensen Medan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
toman.tambunan@uhn.ac.id

Article Information
Dikirim : 16-08-2022
Revisi pertama : 31-08-2022
Diterima : 18-04-2023
Tersedia online : 26-04-2023

ABSTRACT
This study raises issues: employee performance is fluctuating; employee competence is still relatively low; the work culture of employees has not fully implemented the rules set by the organization and the last employees have not fully felt satisfaction at work. The number of samples in this study was 40 employees. Based on the background of the problem, 4 hypotheses are formulated. The results of this study are: First, the competency variable has a positive and significant effect on employee performance. Second, the variable Job Satisfaction positively and significantly affects employee performance. Third, the variable Work Culture positively and significantly affects employee performance. Fourth, the variables of competence, job satisfaction, and work culture positively and significantly affect employee performance.

Kata Kunci *:* Kompetensi, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam menciptakan kinerja pegawai yang efektif, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu menggerakkan potensi sumber daya yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Keberhasilan dalam mencapai rencana dan tujuan organisasi merupakan hasil dari kinerja pegawainya. Kinerja dari setiap anggota organisasi secara langsung berkaitan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara berkelanjutan, akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan organisasi di masa mendatang. Organisasi diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi untuk meningkatkan motivasi serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan bermanfaat untuk mendukung terciptanya sikap, perilaku serta tindakan yang efektif dan profesional dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Pimpinan organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.

Kinerja merupakan salah satu variabel untuk mengetahui sejauhmana organisasi telah mencapai tujuan dan sasarannya. Bila ditinjau dari pendekatan sumber daya manusia, maka kinerja pegawai merupakan faktor penting sebagai penentu apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut sudah bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, dan akhirnya akan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain: kompetensi, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur penyelenggara pemerintah daerah yang berfungsi untuk melaksanakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan urusan pemerintahan bidang kearsipan. Program kerja yang dilaksanakan diantaranya adalah Program penyelamatan dan pelestarian dokumen dan arsip daerah; Program peningkatan kualitas pelayanan informasi; serta Program pengembangan budaya baca, pembinaan perpustakaan dan arsip. Hasil pengamatan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih kurang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai berfluktuatif selama 5 tahun, yaitu tahun 2015 sampai dengan 2019. Nilai persentase kinerja pegawai untuk tahun 2015 sebesar 70,8%; tahun 2016 sebesar 77,9%; tahun 2017 sebesar 69,6%; tahun 2018 sebesar 73,3%; dan tahun 2019 sebesar 60,7%. Penyebab dari penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki pegawai masih rendah, budaya kerja belum optimal terlaksana dengan baik, dan motivasi kerja dari pegawai masih rendah.

Permasalahan dari segi kompetensi, ditemukan bahwa kompetensi pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat masih ada pegawai belum memiliki kompetensi yang baik dalam pengelolaan administrasi, pelayanan kepustakaan, dan pengelolaan kearsipan. Permasalahan dari segi budaya kerja, diketahui bahwa budaya kerja pegawai belum sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam jam kerja. Berkaitan dengan masalah motivasi kerja pegawai, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang kurang dalam memberikan pelayanan, dan kurang komunikatif kepada pengunjung perpustakaan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi penelitian pada 3 variabel independen (X) yaitu Kompetensi, Budaya kerja, dan Kepuasan kerja serta variable dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu: Pertama, Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara berfluktuasi. Kedua, Kompetensi pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

masih relatif rendah. Ketiga, Budaya kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keempat, Kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara belum seluruhnya merasakan kepuasan, karena setiap pegawai memiliki kepuasan yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah: Pertama, Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? Kedua, Apakah budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? Ketiga, Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? Keempat, Apakah kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan pegawai berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah membangun model dengan menganalisis hubungan pengaruh antara variabel, yaitu: Pertama, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Kedua, Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Keempat, Kompetensi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance* yang sering diterjemahkan sebagai unjuk kerja, hasil karya, pelaksanaan kerja dan hasil pelaksanaan kerja. Armstrong (2006) menegaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian tujuan yang terukur. Folorunso, *et al*., (2014), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari setelah pekerjaan selesai. Mawoli dan Babandako (2011) dalam Nguyen, *et al*., (2019) menyatakan bahwa kinerja individu berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang ditugaskan atau bagaimana pekerjaan yang diselesaikan dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Schermerhorn (1992) dalam Yeh, and Hong (2012) mengemukakan bahwa kinerja pekerjaan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas setelah penyelesaian misi oleh individu atau kelompok. Brumbrach (1988) dalam Armstrong (2006) menuliskan bahwa kinerja berarti baik perilaku maupun hasil. Perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi menjadi tindakan.

Campbell (1990) dalam Semedo, *et al*., (2016) menjelaskan bahwa kinerja individu mengacu pada serangkaian perilaku atau tindakan individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja individu sebagai hasil dari komitmen afektif, sumber daya pekerjaan dan kreativitas yang dimiliki oleh seorang individu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong (1998) dalam Mulyadi, *et al*. (2016), menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja organisasi, kelompok dan individual secara keseluruhan, yaitu:

a. *Personal Factors*. Faktor individu pada dasarnya ada yang bersifat melekat pada diri individu tersebut, namun ada pula yang dapat dibina dan dikembangkan secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kapasitas diri dan perbaikan organisasi. Faktor *skill*, *knowledge*, dan *attitude* merupakan contoh yang dapat diperbaiki baik melalui jalur formal maupun informasi.
b. *Leadership Factors*. Bagaimana seorang pimpinan melakukan pembinaan, pengarahan, berkomunikasi, atau memberikan dukungan, akan berdampak pada perilaku kerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dan strategi seorang pimpinan akan berdampak pada kinerja pegawai.

c. *Team Factors*. Kelompok kerja harus dapat dijadikan peluang atau manfaat untuk saling memperbaiki dan meningkatkan kompetensi, persaingan yang sehat, serta perwujudan gagasan/ide yang dapat membawa organisasi ke arah yang lebih maju.
d. *System Factors*. Faktor sistem dapat mempengaruhi kinerja seperti fasilitas kerja, prosedur kerja, dan desain pekerjaan (*job design*). Fasilitas kerja yang mencukupi dari aspek kuantitas dan memadai dari aspek keteknologian sangat menunjang upaya pencapaian tujuan organisasi.
e. *Contextual* (*situasional*) *Factors*. Faktor situasional berkaitan dengan: *Pertama*, Faktor Internal organisasi, seperti budaya kerja sebagai perekat yang menyatukan organisasi bersama-sama dengan manajemen kinerja. *Kedua*, Faktor Eksternal organisasi.

Kasmir (2016) menuliskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik dalam bentuk hasil maupun perilaku kerja adalah:

a. Kemampuan dan Keahlian, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
b. Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan pekerjaan.
c. Rancangan Kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
d. Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki oleh seseorang.
e. Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
f. Kepemimpinan, yaitu perilaku seseorang dalam hal mengatur, mengelola dan memberi perintah kepada bawahannya untuk bersedia mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.
g. Gaya Kepemimpinan, yaitu sikap atau gaya dari seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya.
h. Budaya Organisasi, yaitu norma atau kebiasaan yang berlaku serta dimiliki oleh suatu organisasi.
i. Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau perasaan suka dari seseorang, ketika sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
j. Lingkungan Kerja, yaitu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja.
k. Loyalitas, yaitu kesetiaan dari seorang karyawan untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.
l. Komitmen, yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi.
m. Disiplin Kerja, yaitu upaya dari karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, efisien, kompeten, inovatif dan kompetitif sebagai bentuk komitmen pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi sumber daya manusia adalah dengan menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimana perubahan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Regulasi tersebut dimaksudkan untuk mendukung terwujudnya objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem penilaian kinerja.

Kompetensi

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 43/Kep/2001, Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Pasal 5 dalam peraturan tersebut, disebutkan bahwa standar kompetensi terdiri atas dua, yaitu: Pertama, Kompetensi Umum adalah Kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya. Kompetensi Umum dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun diklat kepemimpinan. Kedua, Kompetensi Khusus adalah Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan Struktural yang dipangkunya. Standar Kompetensi Khusus ditetapkan oleh Pembina Kepegawaian di Instansi masing-masing sesuai dengan uraian tugas/jabatan di unit organisasinya.

Budaya Kerja

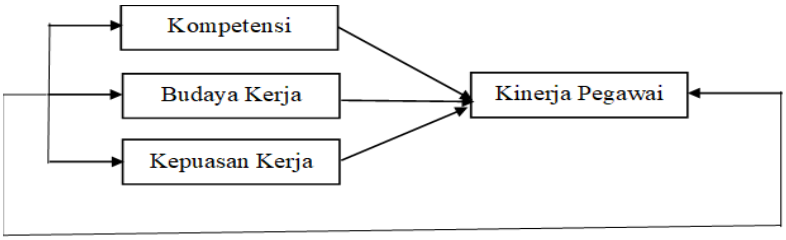
Robbins (2013) menuliskan bahwa budaya atau budaya kerja adalah suatu persepsi umum yang di pegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. prinsip budaya kerja dibangun dan di pertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi.

Kepuasan Kerja

Handoko (2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai dengan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai memandang pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pihak manajemen perusahaan haruslah senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawai.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang penelitian dan tinjauan literatur, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagaimana tersaji dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
4. Kompetensi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode *explanatory*. Metode deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan dari suatu serangkaian proses (Ferdinand, 2014:99). Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai variabel Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja pegawai.

Metode *explanatory* adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ferdinand, 2014:24). Dalam penelitian ini, metode *explanatory* digunakan untuk: Pertama, Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kedua, Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Ketiga, Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Keempat, Kompetensi, Budaya kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 Orang pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Metode pengumpulan data melalui metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t), Uji Serempak (Uji F), dan Koefisien determinasi (R^2).

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Adapun Skor bagi penelitian kuesioner dapat dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Penilaian Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS	1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik: Analisis Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.422	5.560		.795	.432		
JUMLAH_X1	.372	.144	.306	2.577	.014	.715	1.398
JUMLAH_X2	.885	.220	.475	4.028	.000	.727	1.375
JUMLAH_X3	.256	.120	.233	2.142	.039	.856	1.168

a. Dependent Variable: JUMLAH_Y
Sumber: Hasil Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\mathbf{Y = 4{,}422 + 0{,}372 + 0{,}885 + 0{,}256 + e}$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah 4,422. Artinya, jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 4,422 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja tidak ditingkatkan, maka Kinerja pegawai masih sebesar 4,422.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 adalah sebesar 0,372. Artinya, ketika Kompetensi (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,372.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 adalah sebesar 0,885. Artinya, ketika Kepuasan Kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,885.
4. Nilai besaran koefisien regresi b_3 adalah sebesar 0,256. Artinya ketika Budaya Kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,256.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	4.422	5.560		.795	.432		
JUMLAH_X1	.372	.144	.306	2.577	.014	.715	1.398
JUMLAH_X2	.885	.220	.475	4.028	.000	.727	1.375
JUMLAH_X3	.256	.120	.233	2.142	.039	.856	1.168

a. Dependent Variable: JUMLAH_Y

Sumber: Hasil Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (0,014) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 2,577 > t_{tabel} 2.028(n-k=40-4=36). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.
2. Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja (0,039) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 2,142 > t_{tabel} 2.028(n-k=40-4=36). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Budaya Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.
3. Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 4,028 > t_{tabel} 2.028(n-k=40-4=36). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kepuasan Kerja . Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[a]

model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.058	3	171.686	20.984	.000[b]
	Residual	294.542	36	8.182		
	Total	809.600	39			

a. Dependent Variable: JUMLAH_Y

Sumber: Hasil Diolah dengan SPSS

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikasi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai F_{hitung} = 2-,984 > F_{tabel} = 2,87 (dfl = k-1=4-1=3) sedangkan df2=n-k (40-4=36). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.798[a]	.636	.606	2.860	1.674

a. Predictors: (Constant), JUMLAH_X3, JUMLAH_X2, JUMLAH_X1
b. Dependent Variable: JUMLAH_Y
Sumber: Hasil Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi adalah sebesar 0,798, artinya secara bersama-sama Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk Variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *Adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,606 (60,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,6% variasi variabel terikat yaitu Kompetensi, Kepuasan kerja dan Budaya kerja pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi variabel lain diluar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of the Estimated* disebut dengan standar deviasi. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,860. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (0,014) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 2,577 > t_{tabel} 2.028 (n-k=40-4=36). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2005:15) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi lingkungan. Fachriyah, dan Wijayanti (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maulia., *et al*. (2021) menuliskan bahwa inovasi, kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja (0,039) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 2.,142 < t_{tabel} 2.028 (n-k=40-4=36). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Budaya Kerja . Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Asiedu, *et al*., (2014) menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggabungkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Chatman., *et al*. (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Rachman (2017) menuliskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 4,028 > t_{tabel} 2.028 (n-k=40-4=36). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Rachman (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bayram, and Ungan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Babalola (2016) menuliskan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fadlallh (2015) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikasi 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikasi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai F_{hitung} = 2,984 > F_{tabel} = 2,87 (dfl = k-1=4-1=3) sedangkan (df2=n-k (40-4=36). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Ramamoorthy, and Kavitha (2017) yang menyebutkan bahwa kinerja diukur berdasarkan faktor kualitas hasil, inisiatif, kemampuan kepemimpinan, kerja sama, dan penilaian. Sudaryana (2021) menyatakan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada diatas batas reliabel.
2. Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
4. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh dari variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
5. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh dari variabel Kompetensi, Kepuasan kerja, dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
6. Hasil determinasi diperoleh Kompetensi, Kepuasan kerja, Budaya kerja dapat menunjukkan hubungan yang kuat terhadap Kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai maka bagi peneliti selanjutnya hal ini dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Sebaiknya organisasi dapat memberikan penghargaan berupa materil maupun non materil kepada setiap pegawai. Sehingga setiap pegawai dapat merasa senang dan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. (2006). A Handbook of Human Resources Management Practice. 10th Edition. London and Philadelphia: Kogan Page.

Asiedu, Michael., *et al*. (2014). Organizational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools to Improve Employee Performance: An Internal Marketing Approach. European Scientific Journal, 10 (4), 288-305.

Babalola, Sunday Samson. (2016). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. The Journal of Applied Business Research, 32(3), 935-946.

Bayram, M., and Ungan, M.C. (2018). The Relationships Between OHS Prevention Costs, OHSMS Practices, Employee Satisfaction, OHS Performance, and Accident Costs. Total Quality Management and Business Excellence, 31 (11), 1325-1344. doi: 10.1080/14783363.2018.140897.

Chatman, J. A., *et al*. (2014). Parsing Organizational Culture: How The Norm for Adaptability Influences The Relationship Between Culture Consensus and Performance in High-Technology Firms. Journal of Organizational Behavior, 35(6), 785-808.

Fachriyah, Azmi., and Wijayanti, Yulyar Kartika. (2021). The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT United Motors Center Suzuki Surabaya. Journal of Applied Management and Business, 2 (1), 31-40.

Fadlallh, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences, 2(1), 26–32.

Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Folorunso, O.O., *et al*. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions Nigeria. International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 4 (8), 275-286.

Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 43/Kep/2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.

Mangkunegara, A.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Maulia, Funna., *et al*. (2021). Analysis of Factors Affecting Employee Performance in the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia: Competency as a Moderating Variable. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research, 56 (2), 156-172.

Mulyadi, Deddy., *et al*. (2016). Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Nguyen, Thi Phuong Linh., *et al*. (2019). Knowledge Sharing and Individual Performance: The Case of Vietnam. Uncertain Supply Chain Management, 7, 483-494.

Rachman, Mochammad Munir. (2017). The Influence of Work Culture on Joob Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia. European Journal of Business and Management, 9 (26), 30-39.

Ramamoorthy, R., and Kavitha, S. Fabiyola. (2017). The Effectiveness of 360 Degree Performance Appraisal and Feedback In Hotel Green Park Chennai. International Journal of Pure and Applied Mathematics, 116 (16), 285-290.

Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.

Sudaryana, Yayan. (2021). Effect of Competence, Organizational Culture, and Motivation towards Employee Performance at PT Kukuh Tangguh

Sandang Mills. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, 8 (1), 23-39.

Semedo, Ana Suzete Dias., *et al*. (2016). Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Employees Creativity and Individual Performance. Leadership & Organization Development Journal, 37 (8), 1038-1065.

Yeh, Hueryren., and Hong, Dachuan. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. The Journal of Human Resources and Adult Learning, 8 (2), 50-59.