

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Lombok Barat

Muhammad Tohir Hidayat

Fakutas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

E-mail: hidayatppt@gmail.com

Mukmin Suryatni

Fakutas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Zainal Abidin

Fakutas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

***Abstract.** The office of the Ministry of Religion in West Lombok district, totaling 90 people The number of samples used in this study was 90, using the census method. The data collection technique used was a questionnaire in the form of a questionnaire containing questions about work motivation, organizational culture, and competence. The analysis tool used is multiple linear regression analysis using the SPSS 22 for Windows program. The results of the data analysis show that (1) work motivation has a positive and significant effect on employee competence, and (2) organizational culture has a positive and significant effect on employee competence.*

***Keywords:** work motivation, organizational culture, employee competence*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lombok Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kementrian agama kabupaten Lombok barat yang berjumlah 90 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 orang dengan menggunakan metode sensus . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket berupa kuisisioner yang berisi pertanyaan tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dan (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional dan kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia harus mendapatkan yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan hasil kerja intansi.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting bagi Lembaga pemerintah/organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, tentu dalam pengelolanya harus memperhatikan aspek-aspek salah satunya kompetensi karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014:271). Sudarmanto (2009;47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Motivasi kerja merupakan suatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dalam teori banyak sekali hal-hal yang dapat mempengaruhi kompetensi. Menurut Herzberg (2011) teori motivasi dua faktor merupakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan atau hygiene.

Selain ini faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (1996 : 289), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi,dan merupakan suatu sistem makna bersama. Sedangkan Menurut Samsuddin (2018:51) budaya organisasi merupakan system makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. kompetensi karyawan dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat. Ketika kompetensi yang dibutuhkan suatu pekerjaan cocok dan organisai memiliki budaya yang juga sesuai, maka kemampuan karyawan akan keluar secara maksimal. Hasil penelitian Muhammad junaidi syakir,dan pardjono (2015) budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Menurut pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti, terkait dengan motivasi kerja pada Kementerian Agama Lombok Barat tergolong cukup baik. Namun ada beberapa hal yang perlu dibenahi, yaitu kurangnya pengakuan berupa pujian ataupun imbalan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan untuk menunjang kompetensi mereka. Terkait dengan kesediaan fasilitas juga sangat penting, karena hal ini akan berdampak pada keterampilan ataupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Semua upaya itu bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan guna meningkatkan kompetensinya.

Selanjutnya terkait dengan budaya organisasi, terdapat beberapa permasalahan menyangkut penerapan budaya organisasi Kementerian Agama yaitu kurang disiplinnya pegawai, sikap tersebut terlihat dari adanya yang datang terlambat, dan adanya pegawai yang

keluar kantor di jam kerja. Selain itu juga, kurangnya rasa tanggung jawab, hal ini terlihat dari pegawai yang meninggalkan kantor dengan tugas yang masih menumpuk di meja. Terakhir terkait dengan kompetensi, terdapat permasalahan yang ditemui yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan computer, tidak menggunakan waktu secara efektif pada saat jam kerja seperti bermain handphone. Kompetensi karyawan kementerian agama itu pasti awalnya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan yaitu setiap bagian dalam kantor sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya masing masing. dan masalah fenomena kompetensi yang muncul di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat bisa menjadi perhatian yang serius. Kompetensi pegawai mencakup keterampilan interpersonal dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Masalah dalam kompetensi pegawai di kantor tersebut dapat berdampak negatif pada kerja tim, hubungan antar pegawai, dan efektivitas pelayanan publik. Masalah yang muncul dalam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat yaitu, kurangnya komunikasi yang efektif, konflik interpersonal, kurangnya empati dan sensitivitas, kurangnya keterampilan kolaborasi, ketidakefektifan dalam penyelesaian masalah.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang dapat disimpulkan bahwa keberadaan motivasi, budaya organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai yang optimal. Akan tetapi dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor tersebut yang tidak mempengaruhi terhadap kompetensi pegawai. Sehingga sangat menarik untuk dilakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kompetensi pegawai kementerian agama kabupaten Lombok barat.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Yusoff dan Armstrong, (2012) kompetensi sebagai kombinasi dari pengetahuan, pengalaman, sikap/atribut yang produktif dan kombinasi yang tepat dari keterampilan fungsional dan teknis untuk mewujudkan sesuatu.

Menurut Wibowo (2016: 271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Majid (2013: 43) menyatakan, bahwa kompetensi dasar adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang minimal harus dikuasai peserta didik untuk menunjukkan bahwa siswa telah menguasai standar kompetensi yang ditetapkan.

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat di pengaruhi, Zwell (2000:56-68) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intlektual
8. Budaya Organisasi

Indikator indikator kompetensi

Narimawati (2010:75) dalam Prayogi, Lesmana, dan Siregar (2019) indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:”

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi

antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual”.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas arah, dan lamanya berlangsung individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins,2006: 214).

Definisi lain motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin,2006:281).

Menurut Slamet (2007:125), motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi

Menurut Herzberg (2011) dalam Ardana, indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Prestasi

Hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

3. Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

4. Promosi

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

Pengertian Budaya Organisasi

Darsono (2009) dalam Ainanur dan Tirtayasa (2018) bahwa budaya organisasi bisnis adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus menerus untuk mencari laba. Tujuan akhir organisasi bisnis ialah mencari laba dan meningkatkan nilai tambah ekonomi, semua anggota berpikir dan berperilaku berdasar ukuran untung-rugi. Pasaribu

(2015) dalam Ainanur dan Tirtayasa (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Moeljono dan Sudjatmiko (2007) dalam Baba (2012) mendefinisikan: Budaya perusahaan secara sederhana dan kontekstual adalah serangkaian nilai (perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasinya.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi sebagai filosofi kerja karyawan, sehingga dapat membentuk perilaku karyawan dalam bekerja.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti : Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
2. Berorientasi pada hasil, seperti : Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan .
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti : Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan dan mendukung prestasi karyawan.
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti : Teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana variabel mempengaruhi variabel lain (Sugiono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kompetensi pegawai. Berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat Jl. Soekarno Hatta, Dasan Geres, Kec. Gerung, Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat. Dimana objek penelitian tersebut pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat.

Populasi Penelitian

Populasi dari sasaran pengumpulan data penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kementerian agama Kabupaten Lombok barat yang berjumlah 90 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Angket
3. Dokumentasi

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).

Selain itu alat yang digunakan alat yang digunakan berupa flashdisk untuk mengirim data dan catatan dalam bentuk dokumen serta arsip data-data yang berkaitan dengan objek penelitian dikirim melalui jejaring sosial seperti *Whatsapp* dan *Email*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai yang aktif bekerja dalam Kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat yang berjumlah 90 orang responden yang berada dibawah masing-masing pimpinan kepala divisi. Dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh informasi untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini, karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, dan status kepegawaian.

Tabel .1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	63	70%
2	Perempuan	27	30%
Jumlah		90	100%

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa Perbedaan antara jumlah laki-laki dan perempuan tersebut disebabkan karena kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat lebih banyak melakukan perjalanan dinas baik keluar ke sekolah maupun ke kecamatan-kecamatan yang ada di wilayah Lombok Barat untuk mengawasi jalannya program kerja dalam mengambil data pada masyarakat untuk itu, diperlukan lebih banyak pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan walaupun perbandingannya tidak begitu jauh.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel .2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	<20	1	1.1 %
2	20-29	27	30%
3	30-39	42	46,7%
4	40-49	16	17,8%
5	>50	4	4,4%
Jumlah		90	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas Pada usia 31-35 tahun tersebut merupakan usia dimana seseorang telah mencapai usia produktif yang matang untuk membina dan mengambil keputusan dalam karirnya, singkatnya adalah untuk bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi ditengah perubahan fisik dan psikologis yang berlangsung seiring dengan perkembangan waktu. Pada usia 31-35 tersebut pegawai sudah dianggap mampu untuk memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan mengerjakannya dengan baik dan semangat yang ada pada rentang usia tersebut masih tinggi. Sedangkan pada usia 21-25 tahun masih belum memiliki banyak pengetahuan mengenai pekerjaannya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel .3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	48	53,3 %
2	HONOR	42	46,7%
Jumlah		90	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas Jumlah pegawai dengan status PNS lebih banyak karna kebutuhan pegawai di kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat sudah di tentukan jumlahnya sedangkan sisasnya yang status Honor di perlukan untuk menambah tenaga kerja di bidang tertentu di kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

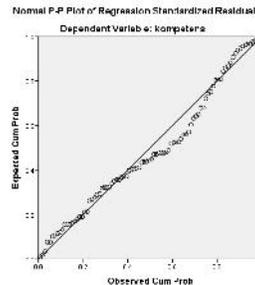
Uji validitas dari masing- masing variabel baik motivasi kerja (X1) budaya organisasi (X2) dan kompensasi (y) memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.243 sesuai dengan tabel r *product moment*. Sehingga semua item pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel baik motivasi kerja (X1) budaya organisasi (X2) dan kompensasi (y) dinyatakan realibel karena nilai cronebach alpha lebih besar dari 0,60. Artinya semua variabel dinyatakan reliable.

Hasil Uji Normalitas

Gambar .1 Normal Probability Plot Hasil Uji Normalitas Data



Berdasarkan gambar 1 ini dapat dilihat bahwa kurva normal P-Plot diatas titik-titik penyebarannya disekitar garis lurus tersebut dan tidak melebar terlalu jauh. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model asumsi ini sesuai dengan normalitas dan layak digunakan.

Uji Multikolinieritas

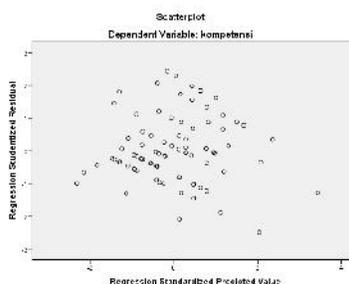
Tabel .4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.691	1.448
	Budaya Organisasi (X2)	.691	1.448

a. Dependent Variable: KompetensiPegawai(Y)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* nya adalah sebesar 0.691 $>$ 0.1 sehingga, data bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sama halnya dengan nilai VIF nya yang dimana nilainya sebesar 1,448 $<$ 10 sehingga, bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data tersebut.

Gambar .2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan Gambar 2 diatas menjelaskan bahwa titik-titik penyebaran data berada dibawah angka nol dan diatas angka nol, titik-titik data tersebut tidak menyebar hanya pada satu titik saja, penyebaran data tersebut tidak membentuk pola bergelombang atau pola tertentu. Sehingga data tersebut memberikan hasil bahwa tidak terjadinya Heterokedastisitas pada data tersebut.

Tabel .5 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.408	2	1.204	17.256	.000 ^b
	Residual	6.071	87	.070		
	Total	8.480	89			

a. Dependent Variable: kompetensi

b. Predictors: (Constant), budaya , motivasi

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas dan variabel terikat dan hasilnya menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan memenuhi kelayakan sebuah model penelitian.

Tabel .6 Hasil Uji Statistik (Uji t)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.
Motivasi kerja (X1)	2.507	1,990	0,014
Budaya Organisasi (X2)	3.021		0,003

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 2,507 dengan signifikansi 0.014, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,507 > 1,990$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi Pegawai (Y) pegawai kantor kementrian agama kabupaten Lombok barat.
2. Nilai t_{hitung} dari variabel budaya organisasi (X2) sebesar 3,021 dengan signifikansi 0.003, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,021 > 1,990$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi pegawai (Y) pegawai kantor kementrian agama kabupaten Lombok barat.

Tabel .7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.268	.26417

a. Predictors: (Constant), budaya , motivasi

b. Dependent Variable: kompetensi

Menurut tabel 7 diatas dijelaskan bahwa nilai dari Adjusted R square adalah 0,284 atau sebesar 28,4%. Yang artinya bahwa variabel Motivasi kerja dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh 28,4% terhadap kompetensi pegawai kantor kementrian agama kabupaten Lombok barat. Sedangkan 71,6% nya dipengaruhi oleh variabel lain seperti isu emosional Keyakinan, keterampilan, karakteristik, kemampuan intelektual, dan lain sebagainya yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai kantor kementrian agama kabupatrn Lombok barat. Artinya bahwa semakin sesuai motivasi diberikan maka kompetensi pegawai akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja tidak sesuai maka kompetensi pegawai akan menurun.

Berdasarkan teori dari Zwell dalam Wibowo (2016: 283-286) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan salah satu yang memengaruhi kompetensi seseorang.

Dalam penelitian Mujiatun (2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai pada kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Penelitian dari Ma'ruf dan Siswanto (2010) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kompetensi Bidan Desa Di Kabupaten Malang Jika di analisa lebih lanjut motivasi bidan desa mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kompetensi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) diterima yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat. Artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kompetensi pegawai akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi rendah maka kompetensi pegawai akan menurun.

Budaya organisasi dapat dipastikan mempengaruhi kompetensi, walaupun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kompetensi. Menurut (Robbins, 2006: 721) budaya organisasi mengacu ke suatu makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Makna bersama itu bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2015), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir Menunjukkan hasil penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kompetensi kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir sebesar 4,906. Hal ini berarti bila budaya organisasi meningkat kompetensi Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir juga akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya bila budaya organisasi mengalami penurunan maka kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir juga akan ikut menurun. Serta penelitian dari Syakir dan Pardjono (2015) menemukan bahwa budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi pegawai kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat. Artinya meskipun para pegawai yang bekerja di kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak terlalu penting atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kompetensi para pegawainya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi pegawai kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kompetensi pegawai kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat begitupun sebaliknya apabila budaya organisasi sangat buruk maka akan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai menurun pada kantor kementerian agama kabupaten Lombok barat.

Saran Penelitian

Bagi Perusahaan

1. Hal yang perlu diperhatikan oleh bagian kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat yaitu perlunya perusahaan untuk memberikan kebebasan dalam kegiatan kantor. (Wibowo,2012) Yang mana kebebasan yang dimaksud yaitu kebebasan dalam kegiatan kerja dan kesempatan untuk menentukan tujuan apa yang akan kita capai, sehingga karyawan juga akan berusaha meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Hal yang perlu diperhatikan oleh bagian kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat yaitu kondisi ketaatan terhadap budaya yang sudah ada dalam kantoryang berupa peraturan yang ada di perusahaan. Karena menurut Hasibuan (2012) peraturan yang tidak mengikat dalam perusahaan akan memberikan kesempatan pegawai untuk mampu bekerja lebih baik karena ketidak adanya tekanan yang mereka rasakan.

Bagi Peneleiti Selanjutnya

1. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lainnya yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.
2. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti dengan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja, beban kerja, kepribadian karyawan, kompetensi, budaya organisasi dan lain

sebagainya. Kemudian memperbanyak jumlah responden, serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Simbolon, C. Y. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan pelatihan Terhadap Kompetensi dan Dampaknya Terhadap kinerja Pegawai Di Sekretarias Daerah Kabupaten Samsir. *Universitas Terbuka. Tesis, S2*.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Zwell, Michael. 2000. Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc.