

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum tempat meneliti

1. Profil dinas perhubungan kota makassar

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

kantor dinas perhubungan yang sekarang bertempat di depan terminal mallengkeri yang berbatasan dengan kabupaten gowa merupakan kantor baru yang mana kantor sebelumnya berada di jalan

urip sumoharjo tepat di depan kantor gubernuran provinsi Sulawesi Selatan.

2. Visi dan misi

- Visi

Visi merupakan pandangan jauh kedepan kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi tidak lain adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah, dengan mengacu pada batasan tersebut. Visi Dinas Perhubungan Kota Makassar dijabarkan sebagai berikut :

*“TERWUJUD NYA PELAYANAN TRANSPORTASI PERKOTAAN
YANG TERPADU, HANDAL DAN NYAMAN”*

Makna pokok yang terkandung dalam visi Dinas Perhubungan Kota Makassar tersebut, antara lain :

1. *Transportasi* perkotaan, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang mampu melayani kebutuhan masyarakat perkotaan.
2. Handal, memiliki arti bahwa sistem transportasi modern yang mampu menyiapkan dan menyediakan layanan transportasi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan Masyarakat.
3. Terpadu, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang berintegrasi antar moda transportasi.

4. Nyaman, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang mampu menciptakan suasana tertib, lancar, aman dan selamat bagi Masyarakat.

- *Misi*

1. Mewujudkan sumber daya aparatur perhubungan yang profesional.
2. Mewujudkan fasilitas perhubungan yang berkualitas.
3. Meningkatkan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan.
4. Meningkatkan pelayanan jasa perhubungan.

3. Data singkat kantor

- 1) Nama kantor : dinas perhubungan kota makassar
- 2) Alamat : Jl. Mallengkeri No 18 RT.001 RW.001 Mangasa Tamalate
- 3) Tahun dibangun : 2014
- 4) Nomor pokok wajib pajak : 00.308.617.0-804.000

4. Fungsi dinas perhubungan kota makassar

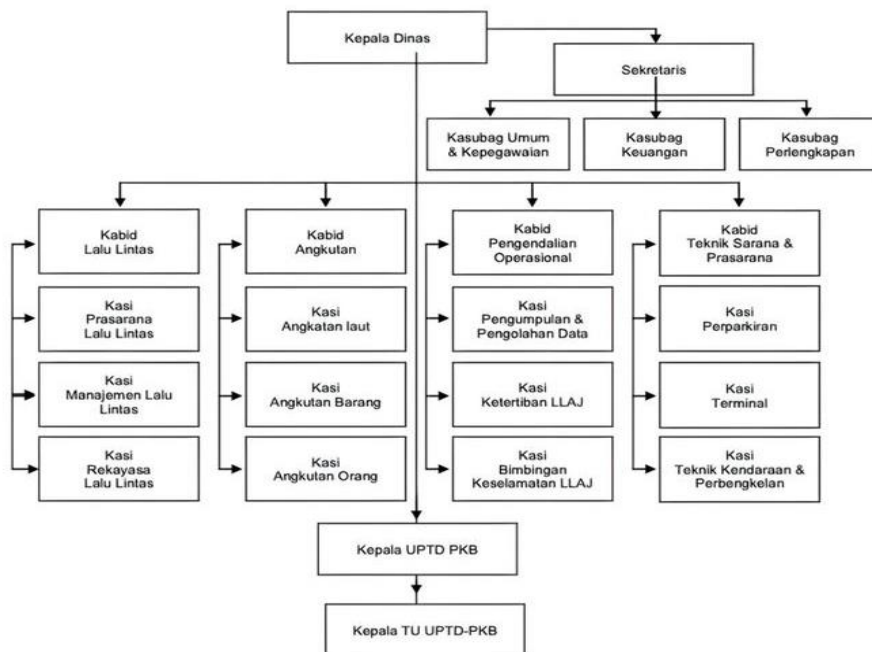
- 1) Menyusun Rumusan kebijaksanaan teknis dibidang perhubungan darat, perhubungan laut.
- 2) Menyusun rencana dan program dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.
- 3) Melaksanakan pengendalian dan pengamanan teknis operasional dibidang perhubungan yang meliputi lalu lintas, pengendalian dan

operasional lalu lintas dan jalan serta teknis operasional perhubungan.

- 4) Pembangian perizinan dan pelayanan umum di bidang angkutan.
- 5) Pelaksanaan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.

5. Struktur organisasi dan job description

1) Struktur organisasi



Gambar 2 : Struktur Organisasi Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

2) Job description

- Kepala dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perhubungan

yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan.
 - b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan.
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang perhubungan.
 - d. Pelaksanaan administrasi dinas dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait tugas dan fungsinya.
- Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas. Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan operasional urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.

- b. Pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
 - c. Pengoordinasian urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
 - d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- Bagian perencanaan dan pelaporan

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.

d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

- Bagian keuangan

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan. Subbagian Keuangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan.
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan.
- d. Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

- Bagian umum dan kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian. Subbagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.
 - b. Pelaksanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.
 - c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.
 - d. Pelaksanaan Fungsi lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- Bidang lalu lintas

Bidang Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan menyusun bahan permusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas. Bidang Lalu Lintas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang lalu lintas.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang lalu lintas.
- c. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang lalu lintas.

- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang lalu lintas.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- Bidang moda transportasi

Bidang moda transportasi mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang moda transportasi. Bidang moda dan transportasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang moda transportasi.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang moda transportasi.
- c. Pengoordinasian kegiatan di bidang moda transportasi.
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang moda transportasi.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- Bidang sarana dan prasarana perhubungan

Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan di bidang sarana dan prasarana perhubungan.

Bidang sarana dan prasarana perhubungan Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan Fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang sarana dan prasarana perhubungan.
 - b. Pelaksanaan kegiatan di bidang sarana dan prasarana perhubungan;
 - c. Pengoordinasian kegiatan di bidang sarana dan prasarana perhubungan.
 - d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang sarana dan prasarana perhubungan.
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- Bidang pengembangan keselamatan dan penindakan

Bidang pengembangan keselamatan dan penindakan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan keselamatan dan penindakan pelanggaran transportasi.

Bidang pengembangan keselamatan dan penindakan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan.
 - b. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan;
 - c. Pengoordinasian kegiatan di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan.
 - d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan.
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- Unit pelaksana teknis pengujian kendaraan bermotor

Pengujian kendaraan bermotor (PKB)

- a. Unit Pelaksana Teknis Dinas pengujian Kendaraan Bermotor mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional pengujian kendaraan bermotor dan ketatusahaan.
- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengujian Kendaraan Bermotor menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis kegiatan pengujian kendaraan bermotor wajib uji.
 - 2) Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program kegiatan operasional pengujian kendaraan bermotor wajib uji.

- 3) Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengembangan pengelolaan kegiatan pengujian kendaraan bermotor wajib uji.
- 4) Melaksanakan pembinaan kegiatan administrasi ketatausahaan yang meliputi surat menyurat, kearsipan dan pelaporan.

6. Logo dinas perhubungan kota makassar

Logo dinas perhubungan adalah suatu bentuk simbolis yang menggambarkan keluarga besar perhubungan. Logo terdiri dari bentuk lingkaran mempunyai unsur-unsur roda bergigi, jangkar, burung garuda, dan bulatan bumi.



Gambar 3
Logo Dinas Perhubungan Kota Makassar

Makna dari unsur Logo ialah :

1. Roda bergigi berarti matra perhubungan darat
2. Jangkar berarti matra perhubungan laut
3. Burung udara berarti matra perhubungan udara
4. Bulatan bumi berarti lingkup pelayanan jasa perhubungan

5. Warna logo terdiri dari warna biru langit (cerulean blue) berarti kedamaian dan kuning berarti keangunan.
7. Landasan hukum dinas perhubungan kota makassar

Indonesia merupakan Negara hukum, dalam pelaksanaan pemerintahan dan dalam kehidupan masyarakat diatur oleh hukum. Hukum di Indonesia dimuat dalam bentuk konstitusi, yaitu hukum atau peraturan yang tertulis (Undang- Undang) dan yang tidak tertulis. Oleh karena itu, peraturan dibuat sedemikian rupa agar masyarakat mematuhi dan menjalankan peraturan yang sudah dibuat oleh pemerintah, berdasarkan atas keputusan bersama dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Transportasi merupakan alat atau kendaraan yang menjadi kebutuhan penting bagi masyarakat, baik transportasi darat, laut, maupun udara. Tujuan orang menggunakan alat transportasi adalah agar lebih cepat dan lebih mudah dalam perpindahan, baik orang atau barang dari tempat asal ke tempat tujuannya. Pengguna jalan yang semakin meningkat terutama kendaraan sepeda motor mengakibatkan arus lalu lintas menjadi padat dan sulit dikendalikan, terutama di kota-kota besar di Indonesia. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

Dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang dimaksud dengan Lalu Lintas adalah gerak kendaraan dan orang di Ruang Lalu Lintas Jalan. Ruang Lalu Lintas Jalan adalah prasarana yang diperuntukkan bagi gerak pindah Kendaraan, orang, dan/atau barang yang berupa Jalan dan fasilitas pendukung.

Perwali Nomor 94 Tahun 2013, Pemkot Makassar mengeluarkan Perwali Nomor 94 tahun 2013 tentang Peraturan Operasional Kendaraan Angkutan Barang di wilayah Makassar yang mengatur truk tonase 8 ton beroda 10 hanya boleh beroperasi atau melintas di wilayah Kota Makassar pada pukul 21.00 hingga 05.00 pagi.

Perwali Nomor 64 Tahun 2011, Pemkot Makassar mengeluarkan Perwali 64 Tahun 2011 yaitu aturan walikota yang berisi penentuan kawasan area bebas parkir pada 5 ruas jalan:

- Jl. Pettarani
- Jl. A Yani
- Jl. Urip Sumoharjo
- Jl. Sam Ratulangi
- Jl. Alauddin

8. Lima citra manusia perhubungan

- 1) Taqwa kepada tuhan yang maha esa
- 2) Tanggap terhadap kebutuhan Masyarakat akan pelayanan jasa yang tertib, teratur, tepat waktu, bersih dan nyaman.
- 3) Tangguh menghadapi tantangan
- 4) Terampil dan berperilaku gesit, ramah, sopan serta lugas
- 5) Tanggung jawab terhadap keselamatan dan keamanan jasa perhubungan

B. Hasil penelitian

1. Uji deskriptif

1) Deskripsi Responden

Objek penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang beralamat di Jl. Mallengkeri Raya. Dengan jumlah responden 92 pegawai yang telah ditetapkan oleh peneliti, untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 bagian, sebagai berikut dibawah ini:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan terdapat deskripsi mengenai responden dengan kriteria jenis kelamin pegawai, sebagai berikut :

Tabel 2
Jenis kelamin responden

Jenis kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	49	53.3
	Perempuan	43	46.7
	Total	92	100.0

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan presentase yaitu sebanyak 49 orang atau 53.3%. sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin Perempuan sebanyak 43 orang atau 46.7% dari jumlah responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menunjukkan lebih dominan dibandingkan yang berjenis kelamin Perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat deskripsi pegawai atau responden berdasarkan usia pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Usia Responden

Usia		Frequency	Percent
Valid	25-30	18	19.6
	30-40	39	42.4
	40-50	22	23.9
	50-56	13	14.1
	Total	92	100.0

Sumber : Data primer diolah (2024)

Adapun hasil kuesioner berdasarkan usia pegawai yang menunjukkan jumlah frekuensi dan presentase usia responden pada tabel, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 25-30 sebanyak 18 orang atau 19.6%. responden yang berusia 30-40 sebanyak 39 orang atau 42.4%. responden yang berusia 40-50 sebanyak 22 orang atau 23.9%. Responden yang berusia 50-56 sebanyak 13 orang atau 14.1%

c. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi hasil kuesioner menunjukkan Tingkat Pendidikan responden atau pegawai adalah sebagai berikut

Tabel 4
Tingkat Pendidikan responden

Pendidikan			
		Frequency	Percent
Valid	Diploma	4	4.3
	S1	77	83.7
	S2	11	12.0
	Total	92	100.0

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden atau pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan yaitu untuk Tingkat Pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 4.3% dan untuk Tingkat Pendidikan Sarjana S1 sebanyak 77 orang atau 83.7% dan untuk Tingkat Pendidikan Sarjana S2 sebanyak 11 orang atau 12.0%. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan tingkat Pendidikan Sarjana S1 menunjukkan lebih dominan dari pada tingkat Pendidikan diploma dan Sarjana S2.

2) Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh Kompetensi, Budaya kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai, akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel. Kategori skala ditentukan sebagai berikut :

- 1,00-1,80 = Sangat rendah
- 1,81-2,60 =Rendah
- 2,61-3,40 =Sedang
- 3,41-4,20 =Tinggi
- 4,21-5,00 =Sangat tinggi

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan skor yang diberikan untuk pernyataan setiap variabel adalah:

Sangat Tidak Setuju = 1

Setuju = 4

Tidak Setuju = 2

Sangat Setuju = 5

Kurang Setuju = 3

Tabel 5

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi

Indikator	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										Rata- rata Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Pengetahuan	X1.1	0	0	0	0	1	1,1	54	58,7	37	40,2	4,39
	X1.2	0	0	0	0	1	1,1	49	53,3	42	45,7	4,45
Keterampilan	X1.3	0	0	0	0	2	2,2	53	57,6	37	40,2	4,38
	X1.4	0	0	0	0	2	2,2	58	63,0	32	34,8	4,33
Sikap	X1.5	0	0	0	0	1	1,1	42	45,7	49	53,3	4,52
	X1.6	0	0	1	1,1	0	0	56	60,9	35	38,0	4,36
NILAI RATA-RATA VARIABEL KOMPETENSI (X1)												4,40

Sumber : Data primer diolah (2024)

1. Pernyataan pertama 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 54 responden menjawab setuju dengan skor 58,7% dan 37 responden menjawab sangat setuju dengan skor 40,2%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,39.
2. Pernyataan kedua 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 49 responden menjawab setuju dengan skor 53,3% dan 42 responden menjawab sangat setuju dengan skor 45,7%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,45.
3. Pernyataan ketiga 2 orang responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 53 responden menjawab setuju dengan skor 57,6% dan 37 responden menjawab sangat setuju dengan skor 40,2%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,38.
4. Pernyataan keempat 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 58 responden menjawab setuju dengan skor 63,0% dan 32 responden menjawab sangat setuju dengan skor 34,8%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,33.
5. Pernyataan keempat 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 42 responden menjawab setuju dengan skor 45,7% dan 49 responden menjawab sangat setuju dengan skor 53,3%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,52.
6. Pernyataan keempat 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,1%, 56 responden menjawab setuju dengan

skor 60,9% dan 35 responden menjawab sangat setuju dengan skor 38,0%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,36.

Tabel 6
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Budaya kerja

Indikator	Item Pertanyaa n	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										Rata- rata Mea n
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	F	%	F	%	
Tanggung jawab	X2.1	0	0	0	0	0	0	4 6	50, 0	4 6	50, 0	4,63
	X2.2	0	0	0	0	0	0	5 0	54, 3	4 2	45, 7	4,52
Ketaatan	X2.3	0	0	3 0	32, 6	2 3	25, 0	3 3	35, 9	6	6,5	3,09
	X2.4	0	0	2	2,2	0	0	3 9	42, 4	5 1	55, 4	4,63
Kejujuran	X2.5	0	0	0	0	8	8,7	4 3	46, 7	4 1	44, 6	4,45
	X2.6	0	0	0	0	2	2,2	4 8	52, 2	4 2	45, 7	4,48
Penyesuaia n Diri	X2.7	0	0	1 8	19, 6	4 1	44, 6	1 9	20, 7	1 4	15, 2	3,35
NILAI RATA-RATA VARIABEL BUDAYA KERJA (X2)												4,16

Sumber : Data primer diolah (2024)

1. Pernyataan pertama sebanyak 34 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 37,0% dan 58 responden menjawab sangat setuju dengan skor 63,0%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,63.

2. Pernyataan kedua , sebanyak 44 responden menjawab setuju dengan skor 47,8% dan 48 responden menjawab sangat setuju dengan skor 52,2%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,52.
3. Pernyataan ketiga 7 orang responden yang memiliki jawaban sangat tidak setuju dengan skor 7,6%, 23 responden menjawab tidak setuju dengan skor 25,0%, 25 responden menjawab kurang setuju dengan skor 25,0%, 33 responden menjawab setuju dengan skor 35,9% dan 6 responden menjawab sangat setuju dengan skor 6,5%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,09.
4. Pernyataan ke empat 2 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 2,2%, 28 responden menjawab setuju dengan skor 30,4%, dan 62 responden menjawab sangat setuju dengan skor 67,4%, sehingga di dapat nilai rata-rata 4,63.
5. Pernyataan ke lima 4 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4,3%, 43 responden menjawab setuju dengan skor 46,7% dan 45 responden yang menjawab sangat setuju dengan skor 48,9%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,45.
6. Pernyataan ke enam 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 44 responden yang menjawab setuju dengan skor 47,8% dan 46 responden menjawab sangat setuju dengan skor 48,9%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,48.

7. Pernyataan ke tujuh 1 responden yang memiliki jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1,1%, 14 responden menjawab tidak setuju dengan skor 15,2%, 44 responden menjawab kurang setuju dengan skor 47,8%, 18 responden menjawab setuju dengan skor 19,6% dan 15 responden menjawab sangat setuju dengan skor 16,3%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 3,35.

Tabel 7

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan kerja

Indikator	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										Rata-rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Pekerjaan Itu Sendiri	X3.1	0	0	0	0	0	0	48	52,2	44	47,8	4,48
	X3.2	0	0	0	0	1	1,1	45	48,9	46	50,0	4,49
Atasan	X3.3	0	0	0	0	0	0	34	37,0	58	63,0	4,63
	X3.4	0	0	0	0	0	0	36	39,1	56	60,9	4,61
Teman Sekerja	X3.5	0	0	1	1,1	1	1,1	22	23,9	68	73,9	4,71
	X3.6	0	0	2	2,2	0	0	28	30,4	62	67,4	4,63
Promosi	X3.7	0	0	0	0	4	4,3	43	46,7	45	48,9	4,45
	X3.8	0	0	0	0	10	10,9	47	51,1	35	38,0	4,27
Gaji/Upah	X3.9	0	0	0	0	5	5,4	64	69,6	23	25,0	4,20
	X3.10	0	0	0	0	11	12,0	66	71,7	15	16,3	4,04
Kondisi Lingkungan Kerja	X3.11	0	0	0	0	2	2,2	56	60,9	34	37,0	4,35
	X3.12	0	0	0	0	4	4,3	35	38,0	53	57,6	4,53
NILAI RATA-RATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)												4,07

Sumber : Data primer diolah (2024)

1. Pernyataan pertama sebanyak 48 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 52,2% dan 44 responden menjawab sangat setuju dengan skor 47,8%, sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan 4,48.
2. Penyataan kedua 1 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 45 responden menjawab setuju dengan skor 48,9% dan 46 responden menjawab sangat setuju dengan skor 48,8%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,49.
3. Pernyataan ketiga sebanyak 34 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 37,0%, dan 58 responden menjawab sangat setuju dengan skor 63,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,63.
4. Pernyataan ke empat sebanyak 36 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 39,1%, dan 56 responden menjawab sangat setuju dengan skor 60,9%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,61.
5. Pernyataan kelima 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,1%, 1 responden menjawab kurang setuju dengan skor 1,1%, 22 responden menjawab setuju dengan skor 23,9% dan 68 responden menjawab sangat setuju dengan skor 73,9%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,71.
6. Pernyataan keenam 2 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 2,2%, 28 responden menjawab setuju dengan skor

30,4% dan 62 responden menjawab sangat setuju dengan skor 67,4%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,63.

7. Pernyataan ketujuh 4 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4,3%, 43 responden menjawab setuju dengan skor 46,7% dan 45 responden menjawab sangat setuju dengan skor 48,9%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,45.
8. Pernyataan kedelapan 10 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 10,9%, 47 responden menjawab setuju dengan skor 51,1% dan 35 responden menjawab sangat setuju dengan skor 38,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,27.
9. Pernyataan kesembilan 5 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 5,4%, 64 responden menjawab setuju dengan skor 69,6% dan 23 responden menjawab sangat setuju dengan skor 25,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,20.
10. Pernyataan kesepuluh 11 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 12,0%, 66 responden menjawab setuju dengan skor 71,7% dan 15 responden menjawab sangat setuju dengan skor 16,3%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,04.
11. Pernyataan kesebelas 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 56 responden menjawab setuju dengan skor 60,9% dan 34 responden menjawab sangat setuju dengan skor 37,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,35.

12. Pernyataan kedua belas 4 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4,3%, 35 responden menjawab setuju dengan skor 38,0% dan 53 responden menjawab sangat setuju dengan skor 57,6% sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,53.

Tabel 8
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

Indikator	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										Rata- rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Kuantitas	Y1	0	0	0	0	7	7,6	56	60,9	29	31,5	4,24
	Y2	0	0	0	0	2	2,2	65	70,7	25	27,2	4,25
Kualitas	Y3	0	0	0	0	1	1,1	65	70,7	26	28,3	4,27
	Y4	0	0	0	0	0	0	66	71,7	26	28,3	4,28
Ketetapan Waktu	Y5	0	0	1	1,1	3	3,3	53	57,6	35	38,0	4,33
	Y6	0	0	0	0	2	2,2	55	59,8	35	38,0	4,36
Efektivitas	Y7	0	0	2	2,2	0	0	65	70,7	25	27,2	4,23
	Y8	0	0	5	5,4	6	6,5	58	63,0	23	25,0	4,08
Kemandirian	Y9	0	0	16	17,4	51	55,4	25	27,2	0	0	3,10
	Y10	0	0	0	0	22	23,9	54	58,7	16	17,4	3,93
NILAI RATA-RATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)												4,10

Sumber : Data primer diolah (2024)

1. Pernyataan pertama 7 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 7,6%, 56 responden menjawab setuju dengan skor 60,9% dan 29 responden menjawab sangat setuju dengan skor 31,5%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,24.
2. Pernyataan kedua 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 65 responden menjawab setuju dengan skor

- 70,7% dan 25 responden menjawab sangat setuju dengan skor 27,2%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,25.
3. Pernyataan ketiga 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,1%, 65 responden menjawab setuju dengan skor 70,7% dan 26 responden menjawab sangat setuju dengan skor 28,3%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,27.
 4. Pernyataan keempat sebanyak 66 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 71,7% dan 26 responden menjawab sangat setuju dengan skor 28,3%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,28%
 5. Pernyataan kelima 1 responden memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,1%, 3 responden menjawab kurang setuju dengan skor 3,3%, 53 responden menjawab setuju dengan skor 57,6% dan 35 responden menjawab sangat setuju dengan skor 38,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,33.
 6. Pernyataan keenam 2 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2,2%, 55 responden menjawab setuju dengan skor 59,8% dan 35 responden menjawab sangat setuju dengan skor 38,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,36.
 7. Pernyataan ketujuh 2 responden memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 2,2%, 65 responden menjawab setuju dengan skor 70,0% dan 25 responden menjawab sangat setuju dengan skor 27,2%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,23.

8. Pernyataan kedelapan 5 responden memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 5,4%, 6 responden menjawab kurang setuju dengan skor 6,5%, 58 responden menjawab setuju dengan skor 63,0% dan 23 responden menjawab sangat setuju dengan skor 25,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,08.
 9. Pernyataan kesembilan 16 responden memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 17,4%, 51 responden menjawab kurang setuju dengan skor 55,4% dan 25 responden menjawab setuju dengan skor 27,2%, sehingga didapat nilai rata-rata hitung keseluruhan 3,10.
 10. Pernyataan kesepuluh 22 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 23,9%, 54 responden menjawab setuju dengan skor 58,7% dan 16 responden menjawab sangat setuju dengan skor 17,4, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 3,93.
2. Uji kelayakan data
 - a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian yang dilakukan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas atas kuesioner penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9

Hasil uji validitas variabel kompetensi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N-2)	Keterangan
X1			
X1.1	0,682	0,207	Valid
X1.2	0,779	0,207	Valid
X1.3	0,725	0,207	Valid
X1.4	0,757	0,207	Valid
X1.5	0,694	0,207	Valid
X1.6	0,773	0,207	Valid

Sumber : Data priemer diolah (2024)

Tabel 10

Hasil uji validitas variabel budaya kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N-2)	Keterangan
X2			
X2.1	0,539	0,207	Valid
X2.2	0,422	0,207	Valid
X2.3	0,369	0,207	Valid
X2.4	0,440	0,207	Valid
X2.5	0,515	0,207	Valid
X2.6	0,386	0,207	Valid
X2.7	0,503	0,207	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 11
Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N-2)	Keterangan
X3			
X3.1	0,650	0,207	Valid
X3.2	0,691	0,207	Valid
X3.3	0,690	0,207	Valid
X3.4	0,575	0,207	Valid
X3.5	0,409	0,207	Valid
X3.6	0,512	0,207	Valid
X3.7	0,411	0,207	Valid
X3.8	0,524	0,207	Valid
X3.9	0,424	0,207	Valid
X3.10	0,546	0,207	Valid
X3.11	0,622	0,207	Valid
X3.12	0,613	0,207	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 12
Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Pernyataan Y	r hitung	R tabel (0,05 dan df = N-2)	Keterangan
Y1	0,483	0,207	Valid
Y2	0,488	0,207	Valid
Y3	0,609	0,207	Valid
Y4	0,611	0,207	Valid
Y5	0,567	0,207	Valid
Y6	0,595	0,207	Valid
Y7	0,585	0,207	Valid
Y8	0,658	0,207	Valid
Y9	0,381	0,207	Valid
Y10	0,629	0,207	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa r hitung dari semua item pernyataan lebih besar dari r tabel, maka semua item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika

pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha (α). Apabila nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,60, maka jawaban dari responden pada kuesioner dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih kecil dari 0,60 maka jawaban dari responden pada kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas atas instrument kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Standar Realibilitas	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,830	0,60	Reliabel
2	Budaya Kerja (X2)	0,642	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,790	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,749	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui nilai Cronbach's Alpha (α) pada variabel kompetensi (X1) sebesar 0,830, variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,642, variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,790, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,749. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam

penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena nilai Cronbach's Alpha (α) pada X1, X2, X3, dan Y tersebut lebih besar dari 0,60

3. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolineritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dasar Pengambilan Keputusan Uji Multikolinieritas:

- Apabila tolerance value > 0.1 dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.
- Apabila tolerance value < 0.1 dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.

Tabel 14
Hasil uji multikolinearitas

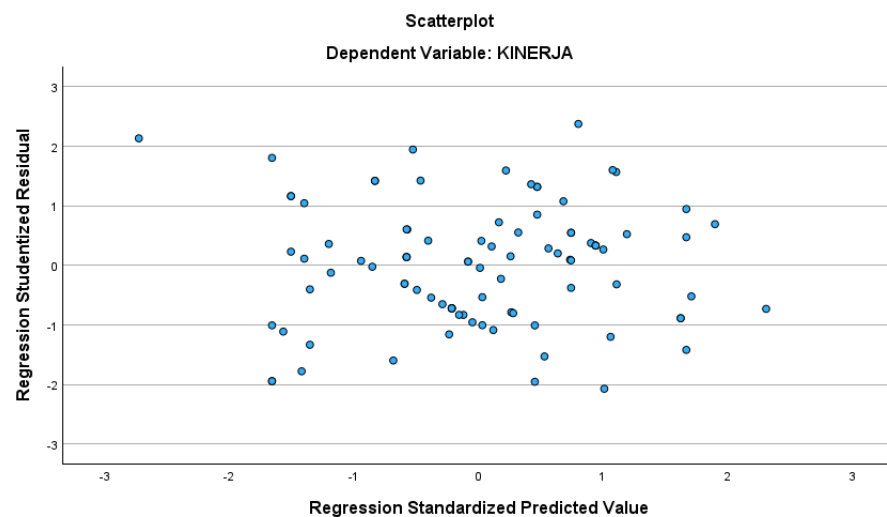
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.640	1.562
	Budaya kerja	.796	1.256
	Kepuasan kerja	.638	1.567
a. Dependent Variable : KINERJAJEPGAWAI			

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas output “coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk Kompetensi (X1) adalah $0,640 > 0,1$, untuk Budaya kerja (X2) adalah $0,796 > 0,1$, dan untuk Kepuasan kerja (X3) adalah $0,638 > 0,1$. Sementara nilai VIF untuk variabel untuk Kompetensi (X1) adalah $1.562 < 10$. , untuk Budaya kerja (X2) adalah $1.256 < 10$, dan untuk Kepuasan kerja (X3) adalah $1.567 < 10$ Maka, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

b. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi terjadinya perbedaan varians dan residual untuk semua model regresi. Apabila terdapat perbedaan dalam hal ini maka mengindikasikan terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Terjadi gejala heteroskedastisitas jika pada grafik scatter plot terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu. Kemudian juga terjadi gejala heteroskedastisitas apabila pada grafik scatter plot terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 4

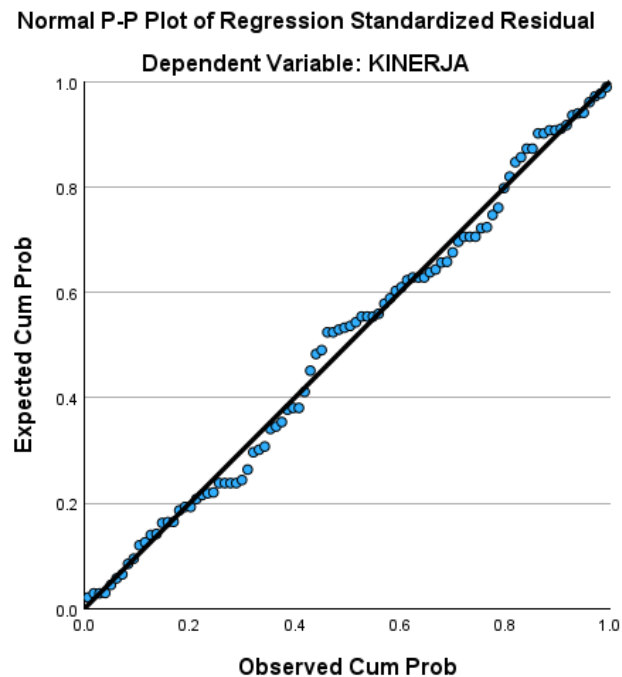
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat dari hasil pengujianheterokedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak berkumpul di atas dan di bawah saja dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

c. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data residual yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Model yang digunakan adalah Normal P-Plot dan grafik histogram. Pada Normal P-Plot distribusi data dikatakan normal apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas menggunakan Normal P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 5
 Uji Normalitas
 Sumber : Data primer diolah (2024)

Pada gambar diatas terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria normalitas. Selanjutnya untuk menguji normalitas juga digunakan analisis statistic yaitu uji *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan SPSS.

Tabel 15

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.14847025
Most Extreme Differences	Absolute		.063
	Positive		.064
	Negative		-.068
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.364
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.352
		Upper Bound	.377
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber : Data primer diolah (2024)

Dari tabel diatas telah diperoleh angka probabilitas atau Asymp Sig. (2-tailed). Jika nilai dari Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$ = data normal. Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200^d yang berarti $>$ dari nilai signifikan 0,05 atau 5% maknanya data terdistribusi normal.

4. Uji hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Tabel 16
Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.747	3.924		.700	.486
	Kompetensi	.447	.124	.324	3.619	.001
	Budaya kerja	.252	.120	.169	2.098	.039
	Kepuasan kerja	.359	.079	.406	4.518	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dibuat model persamaan regresi pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

$$Y=2.747+0,447X_1+0,252X_2+0,359X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 2.747 ini menunjukkan bahwa jika variabel independent (Kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja pegawai) sebesar 2.747
- Koefisien regresi X_1 variabel Kompetensi dimana memperoleh nilai positif 0,447 menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan Kompetensi, akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,447 atau 44,7%.

- c) Koefisien regresi X2 variabel Budaya kerja dimana memperoleh nilai positif 0,252 menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan Budaya kerja, akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,252 atau 25,2%.
- d) Koefisien regresi X3 variabel Kepuasan kerja dimana memperoleh nilai positif 0,359 menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan kepuasan kerja, akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,359 atau 35,9%.
- b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan dengan perubahan variabel independen atau mengukur seberapa jauh variabel dependen dalam menjelaskan variabel independent. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.532	2.18478
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				
Sumber : Data primer diolah (2024)				

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kompetensi (X1) budaya kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya 45, 3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

c. Uji parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengukur apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan

jika sebaliknya maka hipotesis ditolak. Pengujian statistik T dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 18
Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.747	3.924		1.305	.195
	Kompetensi	.447	.124	.324	3.619	.001
	Budaya kerja	.252	.120	.169	2.098	.039
	Kepuasan kerja	.359	.079	.406	4.518	.001
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Sumber : Data primer diolah (2024)

Diketahui nilai t tabel dalam penelitian sebesar 1,987. Nilai tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai $df = (n-k-1)$ dan taraf signifikansi yaitu 0,005. Sehingga diperoleh nilai $df = (92-3-1)=88$. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Kompetensi (X1)

Dari hasil uji T, t hitung yang diperoleh untuk variabel kompetensi adalah sebesar 3,619 dengan nilai t tabel sebesar 1,987. Diketahui bahwa $t \text{ hitung } 3,619 > t \text{ tabel } 1,987$ yang menggambarkan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan,

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain H1 diterima.

b) Budaya kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji T, nilai t hitung variabel budaya kerja adalah 2,098 dengan nilai t tabel 1,987. Diketahui bahwa $t \text{ hitung } 2,098 < t \text{ tabel } 1,987$ yang memperlihatkan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi $0,039 > 0,05$ yang berarti budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain H2 diterima.

c) Kepuasan kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan, nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah 4,518 dengan nilai t tabel 1,987. Diketahui bahwa $t \text{ hitung } 4,518 > t \text{ tabel } 1,987$ yang memperlihatkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain H3 diterima.

d. Uji F (Simultan)

Hasil output dari uji simultan (uji f) untuk menunjukkan pengaruh apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 19
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.560	3	169.187	35.444	.001 ^b
	Residual	420.049	88	4.773		
	Total	927.609	91			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya kerja, Kompetensi						

Sumber : Data primer diolah (2024)

Diperoleh F_{tabel} sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = (n-k-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (92-3-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = 88$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,10$$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} 35,444 > F_{tabel} 3,10 kemudian dilihat dari nilai sig 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas

perhubungan kota makassar. Dengan demikian Hipotesis (H4) diterima.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas

Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar $3,619 > 1,987$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kompetensi pegawai merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Hasil analisis yang telah dilakukan sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang baik, baik kompetensi teknis meliputi pendidikan yang sesuai dengan kemampuan pekerjaannya, pengalaman serta kemampuan menganalisis data, dan meliputi kompetensi non teknis seperti dalam pengendalian

diri (emosi) agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan, kepercayaan diri dan fleksibel dalam berbagai situasi. Kompetensi pegawai dapat dikatakan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh NKD Krisnawati (2021) bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar $2,098 > 1,987$ dengan signifikansi $0,039 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Budaya kerja para pegawai dapat membawa perubahan organisasi bagi peningkatan mutu dan berkualitas. Budaya kerja penting untuk menyediakan konsistensi dan fleksibilitas agar dapat responsive terhadap permintaan pemohon informasi, serta mampu mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan terus berkembang, sehingga sebuah organisasi yang benar-benar dikelola dengan alat manajemen yang baik akan mendorong pegawai berperilaku yang positif dan produktif dalam kinerjanya.

Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik atau tidaknya. Terdapat dua langkah dalam membentuk suatu budaya yang kuat dan membawa pada keberhasilan, yaitu penumbuhan komitmen dan pemeliharaan konsisten. Komitmen seseorang dikatakan sangat kuat terhadap organisasi, apabila ia mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi tersebut. Konsisten merupakan istilah yang menerangkan adanya suatu sikap kesesuaian dalam bertindak dengan apa yang telah digariskan oleh aturan-aturan eksplisit maupun implisit.

Hasil analisis yang telah dilakukan sebagian besar pegawai memiliki budaya kerja baik mengenai tanggung jawab dan mampu bekerja sama dalam melaksanakan tugas, serta mempunyai sifat jujur dan penyesuaian diri dalam bekerja sesuai dengan ketetapan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh D Didik Prayogo (2019) bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar $4,518 > 1,987$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kepuasan pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah instansi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, Dimana pegawai yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, apabila kepuasan kerja rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Norzai Shahidah (2019) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, Budaya kerja, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan uji hipotesis secara simultan yang dinotasikan dalam uji F menyatakan bahwa bersama-sama terjadi pengaruh antara variabel Kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini dapat di lihat dari uji F yang telah dilakukan diatas, perhitungan nilai F yaitu sebesar 35,444 dan nilai signifikansi F yaitu sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dialami oleh responden, budaya kerja yang dialami oleh responden, dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh responden tersebut mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.