

# **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA WAINGAPU**

## ***ANALIZING FACTORS THAT EFFECT THE PRFORMANCE OF THE STATE TREASURY SERVICE OFFICE IN WAINGAPU***

**Robby Kurniawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
*kurn.robby@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*This study aims to to analyze the factors that influences the performance officer at KPPN Waingapu. All of these issues is the motivation, competence, leadership, and workplace. Subject to research is employees at offices of KPPN Waingapu. Research is done using a questionnaire as an instrument the collection of primary data. Population in this study were 39 who all be used as the respondents. For measuring factors affecting the employee performance service office of KPPN Waingapu used multiple regression analysis.*

*The research results show that motivation, competence, leadership, and workplace have an give a positive response to the employee performance in KPPN Waingapu. The results of the study also shows that almost 92,2 % KPPN Waingapu the employee performance can be explained by variable motivation, competence, leadership, and workplace, the remaining 7.8 % influenced by variables else that is researched.*

**Keywords : motivation, competence, leadership, workplace, and performance.**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dan pendorong sumber daya-sumber daya lainnya yang meliputi sumber daya modal, bahan baku atau bahan mentah, mesin-mesin atau peralatan, dan sebagainya. Oleh karena itu penting untuk mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Salah satu organisasi atau instansi yang ada di Indonesia adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), termasuk yang ada di Waingapu, Nusa Tenggara Timur. Sebagai kantor pemerintah yang bertugas melayani banyak satuan kerja (Satker) yaitu 38 Satuan Kerja di Sumba Timur, 29 satuan Kerja di Sumba Barat, 12 Satuan Kerja di Sumba Tengah, dan 18 Satuan Kerja di Sumba Barat Daya, maka sumber daya manusia atau pegawai yang handal sangatlah diperlukan. Pegawai yang handal ini diperlukan untuk melakukan pembinaan dan pendampingan atau bimbingan dalam pelaksanaan anggaran, pelaporan, dan

aplikasi satuan kerja, khususnya untuk satuan kerja yang baru mendapat Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) terutama Satker SKPD. Untuk itu kinerja dari para pegawai di KPPN Waingapu harus selalu dimonitor dan ditingkatkan agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan.

Kinerja pegawai di KPPN Waingapu tidak dapat dipisahkan dari motivasinya untuk selalu memperlihatkan hasil kerja atau prestasi kerja yang baik. Stoner dkk. (1996) dalam Pramudyo (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja di samping faktor kemampuan, sumberdaya, dan kondisi tempat melakukan pekerjaan (lingkungan kerja). Motivasi ini menjadi penting karena memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Motivasi akan berpengaruh positif bagi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai, sehingga upaya peningkatan mutu pelayanan pegawai KPPN Waingapu diharapkan akan dapat tercapai.

Selain motivasi, kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai KPPN Waingapu, karena akan menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaannya. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Spencer dan Spencer, 1993). Dengan demikian apabila seorang pegawai di KPPN Waingapu tidak memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan maka pegawai tersebut tidak dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai KPPN Waingapu adalah gaya kepemimpinan. Pegawai dalam pelaksanaan tugasnya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan di instansi mereka bekerja. KPPN Waingapu sendiri memiliki satu kepala kantor yang ditugaskan sebagai pemimpin di KPPN tersebut. Menurut Stoner dkk (1996) kemampuan dan ketrampilan seorang pemimpin amat menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi. Pemimpin yang baik tentu mempunyai nilai positif bagi seorang pegawai. Dia akan dapat membimbing, memotivasi dan mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan diharapkan juga bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kinerja setiap pegawai akan sangat bergantung pada kemampuan manajerial atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja maupun dengan membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai.

Lingkungan kerja pegawai di KPPN Waingapu tentu juga akan mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Nitisemito (2010), efektif atau tidaknya tugas yang dikerjakan oleh seorang pegawai banyak disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerjanya. Pegawai akan lebih giat dalam bekerja apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

Pada KPPN Waingapu, motivasi kerja pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Motivasi kerja pegawai terkadang belum seperti yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh letak geografis yang luas, medan yang berat,

infrastruktur yang belum memadai seperti halnya dikota besar, serta banyaknya satuan kerja yang harus diawasi, membuat beban pekerjaan menjadi terasa berat. Kompetensi pegawai juga masih perlu ditingkatkan supaya dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada satuan kerja yang diawasi. Kemampuan pemimpin juga perlu untuk ditingkatkan agar dapat memimpin KPPN Waingapu dengan baik. Dari sisi lingkungan kerja, sarana prasarana, peralatan, dan perlengkapan yang ada perlu untuk dilengkapi agar dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hal diatas, sangat menarik untuk diteliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di KPPN Waingapu. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh dari motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Waingapu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2008), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Prawirosentono (2009) mengatakan adanya hubungan yang erat antara kinerja seseorang dengan kinerja perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja pegawainya baik, maka kinerja di instansinya juga akan baik. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja Di Kementerian Keuangan menyebutkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pegawai selama periode tertentu. Faktor-faktor yang dinilai diantaranya adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

### **Motivasi**

Menurut Gibson et al. (2003) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Karjantoro (2004), motivasi terbentuk melalui sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi

situasi kerja. Motivasi menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Teori motivasi banyak dikemukakan oleh para ahli. Salah satu dari teori tersebut adalah Teori Motivasi Berprestasi (*Achievement Theory*) dari David McClelland yang akan dipakai sebagai model dalam penelitian ini. Menurut David McClelland, kebutuhan yang kuat untuk berprestasi yaitu dorongan untuk berhasil atau unggul, berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut memiliki motivasi untuk melaksanakan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi ini bertanggungjawab untuk memecahkan masalah, cenderung menetapkan sasaran yang sulit, mengambil risiko untuk mencapai sasaran ini, dan amat menghargai umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Mereka cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaliknya, orang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung buruk prestasinya dalam situasi kerja yang sama (Stoner et al., 1996 dalam Pramudyo, 2010).

### **Kompetensi**

Menurut Pramudyo (2010), kompetensi dapat dijadikan alat bantu untuk menentukan atau memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi, karena kompetensi dapat memberi informasi tentang pengetahuan, ketrampilan atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi tertentu. Hailesilasie (2009) menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan kondisi yang diperlukan untuk mendukung motivasi kerja dalam menentukan kinerja pegawai.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan dari seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dalam hal ini yaitu pemimpin mempengaruhi bawahannya, sehingga mereka mau melakukan kehendak dari pemimpinnya yang cenderung bersifat memaksa (Siagian, 2004). Menurut Stoner dalam Handoko (2003) kepemimpinan manajerial didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan ini berhubungan erat dengan kinerja pegawai, jika pemimpinnya

dapat menggerakkan bawahannya, maka mereka akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Potu, 2013).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Pramudyo (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja tersebut meliputi mesin, peralatan kerja, pengalaman kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, dengan kata lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan, misalnya kebersihan, hubungan antar karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan, dan sebagainya (Nitisemito, 2004).

### **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2017) tentang pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

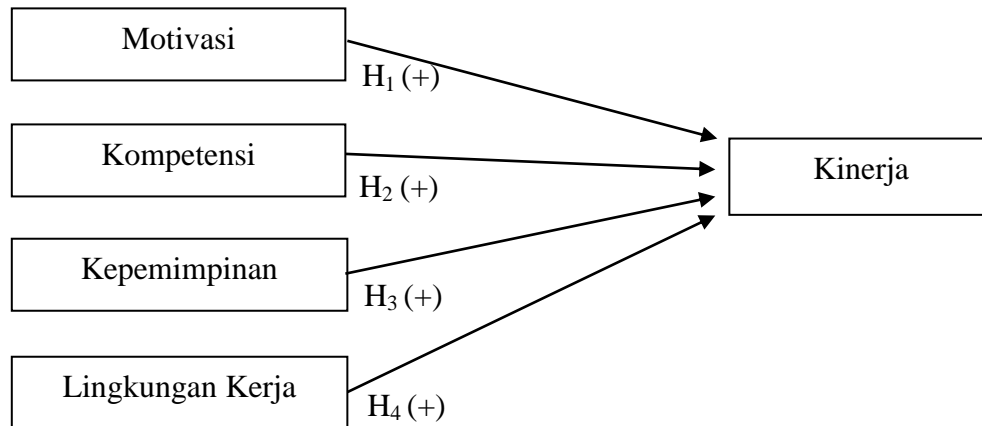
Berdasarkan atas kajian teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H<sub>3</sub> : Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai
- H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

## Model Penelitian

Pemikiran yang mendasari penelitian ini pada hakekatnya adalah bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai

motivasi yang tinggi, kompetensi yang sesuai, serta kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengambilan Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Sampel diambil dari populasi yang berupa seluruh pegawai di KKPN Waingapu yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh atau dapat diartikan sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, seluruh pegawai tersebut akan dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada responden secara langsung.

### Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen serta motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Variabel-variabel tersebut terlebih dahulu dioperasionalkan agar pengukuran dapat dilakukan.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja akan

dijabarkan kedalam 5 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator yang berasal dari Peraturan Menteri Keuangan Nomor 467/KMK.01/2014 sebagai berikut : Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Kedisiplinan, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Motivasi pegawai merupakan suatu kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pegawai akan dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator berdasarkan teori motivasi dari David McClelland sebagai berikut: Kebutuhan untuk mencapai prestasi (*Need for Achievement*), Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*), dan Kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan (*Need for Power*).

Kompetensi kerja merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi pegawai akan dijabarkan kedalam 6 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut (Edison, 2017) : Pengetahuan (*Knowledge*), Keahlian (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*).

Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-

aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan persepsi pegawai terhadap kualitas kepemimpinan yang ada di KPPN Waingapu. Kepemimpinan akan dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan berdasarkan pendapat dari Gibson dkk (2004) sebagai berikut: Kharisma (*Charisma*), Pengaruh Ideal (*Ideal Influence*), Inspirasi (*Inspiration*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Perhatian Individu (*Individualized consideration*).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja akan dijabarkan kedalam 5 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat berdasarkan indikator-indikator berdasarkan pendapat dari Sarwoto (2001) sebagai berikut : Lingkungan fisik, Lingkungan non-fisik, dan Perlengkapan dan fasilitas kerja.

Semua variabel diatas akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Masing-masing alternatif jawaban akan dinilai dengan skala likert 1 sampai 5, yang berarti untuk setiap variabel diberikan sebanyak 5 alternatif jawaban diantaranya adalah: STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1, TS (tidak setuju) diberi skor 2, N (netral) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 4, dan SS (sangat setuju) diberi skor 5.

## Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur suatu ketepatan instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur kevaliditasan suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis*. Hasil analisis validitas dilihat dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Apabila nilai KMO lebih dari 0,50 ( $> 0,50$ ), maka instrumen dikatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dihitung menggunakan koefisien *cronbach alpha*, koefisien tersebut menunjukkan seberapa baik instrumen berkorelasi positif dengan item lainnya. Semakin tinggi koefisien *cronbach alpha*, maka semakin baik pengukuran

instrumen tersebut. Suatu variabel dikatakan andal apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut telah berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi residual. Uji ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yaitu jika data memiliki nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan residual atau data tersebut berdistribusi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independennya. Pendeteksian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*varianceinflation factor*) atau nilai *tolerance*. Apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan data tidak mengandung multikolinieritas (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu residual ke pengamatan lain dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *glejser*. Dikatakan bebas heteroskedastisitas, jika suatu model regresi mempunyai nilai sig lebih besar dari 0,05 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

## Uji Hipotesis dan Analisis Data

### 1. Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis yang berupa regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS 21. Dengan demikian, dirumuskan pengujian hipotesis dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana Y = Kinerja pegawai,  $X_1$  = Motivasi,  $X_2$  = Kompetensi,  $X_3$  = Kepemimpinan,  $X_4$  = Lingkungan Kerja, a = konstanta,  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$ ,  $b_4$  = koefisien regresi, dan e = variabel pengganggu.

### 2. Uji Statistik Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran informasi secara umum yang meliputi gambaran data yang diolah tentang karakteristik responden yang ditampilkan dalam tabel statistik deskriptif (Darma, 2004).

### 3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Tujuan dalam uji ini adalah untuk dapat mengetahui besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Hasil dari uji ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Jika semakin banyak suatu variabel independen terlibat, maka akan semakin besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### 4. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh dari variabel independen secara parsial dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai sig dan nilai *Unstandardized Coefficients* B. Syarat hipotesis diterima, jika memiliki nilai sig <  $\alpha$  0,05 dan arah koefisien searah dengan arah hipotesis, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (74,4 %), sedangkan perempuan sebanyak 10 orang (25,6 %). Berdasarkan usia, responden paling banyak berusia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang (41,0 %), kemudian disusul usia kurang dari 30 tahun sebanyak 11 orang (28,3 %), lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang (17,9 %), dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (12,8 %). Berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 22 orang (56,4 %), yang bergelar Diploma sebanyak 15 orang (38,5 %), sedangkan yang berpendidikan SMA sebanyak 2 orang (5,1 %). Berdasarkan masa kerja, responden paling banyak mempunyai masa kerja antara 11 – 20 tahun yaitu sebanyak 19 orang (48,7 %), menyusul kemudian kurang dari 10 tahun sebanyak 12 orang (30,8 %), Lebih dari 30 Tahun sebanyak 6 orang (15,4 %), dan antara 21-30 tahun sebanyak 2 orang (5,1 %).

### Uji Kualitas Instrumen

Berdasarkan Uji Validitas, semua variabel mempunyai nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)* lebih dari 0,50 (> 0,50). Dengan demikian dinyatakan bahwa

semua item pertanyaan dalam variabel-variabel tersebut adalah valid.

Berdasarkan Uji Reliabilitas cronbach alpha untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,756, kompetensi 0,827, kepemimpinan 0,850, lingkungan kerja 0,826, dan kinerja 0,685. Cronbach Alpha semua variabel tersebut lebih dari 0,6 sehingga keseluruhan variabel dinyatakan reliabel atau konsisten sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai asymp. Sig. (signifikansi) untuk semua variabel lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Berdasarkan uji multikolinieritas ternyata seluruh variabel penjelas memiliki nilai VIF kurang dari 10 yaitu variabel Motivasi (X1) = 3,373, kompetensi (X2) = 3,806, Kepemimpinan (X3) = 6,271, dan Lingkungan Kerja (X4) = 5,356 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan uji glejser ternyata nilai t statistik dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik atau lebih dari 0,05 (nilai t-sig. untuk Motivasi (X1) = 0,704, Kompetensi (X2) = 0,546, Kepemimpinan (X3) = 0,820, dan Lingkungan Kerja (X4) = 0,711), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji regresi didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 9,699 + 0,225 X_1 + 0,181 X_2 + 0,168 X_3 + 0,214 X_4$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 9,699. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dianggap bernilai 0 atau konstan, maka kinerja akan sebesar 9,699.
2. Koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan

meningkat sebesar 0,225 satuan atau 22,5 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.

3. Koefisien regresi pada variabel kompetensi sebesar 0,181. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,181 satuan atau 18,1 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,168. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,168 satuan atau 16,8 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.
5. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,214 satuan atau 21,4 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

#### 1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan uji hipotesis dengan regresi linier berganda didapatkan nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,841 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 1 yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

#### 2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan uji hipotesis dengan regresi linier berganda didapatkan nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 2,403 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 2 yang mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

#### 3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan uji hipotesis dengan regresi linier berganda didapatkan nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,132 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 3 yang mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

#### 4. Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan uji hipotesis dengan regresi linier berganda didapatkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 4 yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 92,2 % kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti.

### **KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi pegawai di KPPN Waingapu. Motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sangat penting untuk dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila pegawai mempunyai motivasi, kompetensi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Secara teoritis penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,

meskipun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan diantaranya adalah penelitian hanya dilakukan di satu instansi saja, belum melibatkan beberapa atau banyak instansi sehingga penelitian masih kurang dalam hal generalisasi hasilnya dan penilaian kinerja adalah berupa penilaian diri sendiri (*self appraisal*) bukan penilaian yang dilakukan oleh atasan.

Berkaitan dengan praktik, KPPN Waingapu sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Pada penelitian berikutnya, penilaian kinerja sebaiknya dilakukan tidak oleh diri pegawai sendiri, tetapi oleh pimpinan, sehingga data yang didapatkan tentang kinerja dapat lebih representatif. Penelitian berikutnya juga dapat meneliti faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai misalnya kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darma, E. S., 2004, Pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi pada pemerintah daerah:: Studi empiris pada Kabupaten dan kota se-Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Doctoral dissertation*, Universitas Gadjah Mada.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Alfabeta, Bandung.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske., 2003, *Organization : Behavior, Structure, and Processes*, 11<sup>th</sup> Ed., New York : McGraw-Hill.
- Hailesilasie, Gebregzaibher., 2009, "Determinant of Public Employees Performance : Evidence from Ethiopian Public Organizations", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58 (3), 238-253.
- Handoko, T. Hani., 2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Hartanto., 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karjantoro, Handoko., 2004, Mengelola Kinerja : Suatu Tinjauan Praktis, *Jurnal Usahawan*, Nomor 07, Tahun XXXIII, Juli 2004 (24-28).
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 467 /KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Nazaruddin, Ietje dan Basuki, Agus Tri., 2015, *Analisis Statistik dengan SPSS. Yogyakarta* : Danisa Media
- Nitisemito, Alex S., 2004, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Potu, A, 2013, Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pramudyo, Anung., 2010, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. 1 (1), 1-11.
- Prawirosentono, S., 2009, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi I, Yogyakarta : BPFE.
- Sarwoto., 2001, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P., 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Spencer Jr., Lyle M. and Spencer, Signe M., 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. 1st Edition. Wiley. New York.
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilbert Jr. (1996), *Manajemen*, Jilid II, Jakarta : Prenhallindo.