

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur

Akhmad Prabowo^{1*}, Aramia Fahriyah², Iwan Iwansyah³

^{1,2,3} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹akhpradir@gmail.com, ²aramiadrpmstiami@gmail.com, ³irwanstiami@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Desember 9, 2025

Revised : Desember 20, 2025

Accepted : Desember 27, 2025

Kata Kunci:

Kompetensi;
Motivasi, Lingkungan Kerja;
Kinerja;



Copyright (c) 2026
Abiwara : Jurnal Vokasi
Administrasi Bisnis

ABSTRACT

Provinsi DKI Jakarta akan bertransformasi kepada model tatanan baru sebagai Kota Global yang salah satu maknanya adalah kota dengan jejaring budaya yang tinggi. Hal ini mengakibatkan diperlukan optimalisasi instansi pemerintah DKI Jakarta beserta unit kerjanya. Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur memiliki beberapa permasalahan mengenai optimalisasi tersebut, yang dengannya dibutuhkan suatu penelitian yang mampu menganalisis dan mengevaluasi kinerja pegawainya. Pengamatan umum dilapangan mengerucut kepada faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai 3 faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Dilanjutkan dengan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif menggunakan sampel jenuh sebanyak 53 pegawai. Teknik pengolahan data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistic menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Besaran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai, secara parsial maupun simultan Adalah 32,5%, 33,8%, 17,8%, dan 39,3%. ini menunjukkan bahwa jika kompetensi dan motivasi dapat ditingkatkan, kemudian mempertahankan kondisi lingkungan kerja pegawai, maka kinerja Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur dapat berjalan optimal.

PENDAHULUAN

Kota Administrasi Jakarta Timur merupakan salah satu dari 6 (lima) wilayah administrasi yang membentuk Provinsi DKI Jakarta dengan luas wilayah yang paling besar jika dibandingkan yang lainnya. Luas wilayahnya sebesar 188,03 Km² yang terletak antara 106°49'35" Bujur Timur dan 06°10'37" Lintang Selatan dengan ketinggian di atas permukaan laut sekitar 16 m (Mengacu kepada Statistik Daerah Kota Jakarta Timur 2024 Volume 15 yang diterbitkan Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Timur). Kota Administrasi Jakarta Timur secara geografis berbatasan dengan geografis, Kota Jakarta Timur berbatasan dengan Kota Jakarta Utara di sebelah utara, Kota Bekasi dan Kabupaten Bekasi di sebelah timur, Kota Depok di sebelah selatan, dan Kota Jakarta Selatan dan Kota Jakarta Pusat di sebelah barat.

Menyongsong transformasi bentuk provinsi Jakarta menjadi model Kota Global masih menyisakan tugas yang harus diselesaikan Kota Jakarta Timur, khususnya dalam bidang Kebudayaan. Berdasarkan database, Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur yang merupakan perpanjangan tanggungjawab Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur, menunjukkan bahwa instansi ini memiliki jumlah pelaku seni sebanyak 365 sanggar/komunitas budaya. Berdasarkan tugas dan fungsinya yang melestarikan budaya daerah dan Nusantara, Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur harus melakukan pemberdayaan terhadap pelaku seni binaannya, akan tetapi berdasarkan laporan tahun 2023 dan 2024, jumlah komunitas seni yang diberdayakan baru mencapai <40% dari total sanggar/komunitas, yang dibina. Padahal sanggar/ komunitas, menurut Pokok Pikiran Kebudayaan DKI Jakarta (Penjabaran atas Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1531 Tahun 2021 tentang Pokok Pikiran Kebudayaan Daerah Khusus Ibukota Jakarta), bahwa eksistensi kebudayaan yang ada di wilayah Jakarta

dapat dilihat dari keberadaan sanggar budaya. Dalam sanggar inilah proses pemajuan kebudayaan yang meliputi perlindungan, pengembangan, pemanfaatan dan pembinaan dilakukan.

diketahui juga bahwa tidak adanya pelaksanaan tugas dan fungsi permuseuman yang dianggarkan oleh Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, padahal secara regulatif, apabila mengacu kepada Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja, 5 fungsi utama Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) ini berkaitan dengan permuseuman. Hal tersebut menunjukkan kegagalan instansi dalam pelaksanaan kebijakan daerah.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, bahwa Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur mempunyai tugas membantu Dinas Kebudayaan menyelenggarakan Sebagian urusan pemerintahan bidang kebudayaan di Wilayah Kota Administrasi (Jakarta Timur). Tugasnya dibidang kebudayaan rupanya tidak ditunjang dengan latarbelakang pendidikan pegawai yang berkesesuaian.

Berkaitan dengan isu pendapatan pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, terdapat perbedaan penerimaan gaji dan/atau tunjangan kepada 2 kelompok pegawai, baik kepada PNS maupun pegawai honor atau PJP yang dapat dilihat pada Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 69 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dan Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 345 Tahun 2024 tentang Pedoman Teknis Standar Harga Satuan.

Berdasarkan pengamatan awal pada lingkungan berkantor pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, ditemukan beberapa hal permasalahan seputar fisik kantor yang berpotensi mengurangi kondusifitas kerja, diantaranya sirkulasi udara, tidak berjalan optimalnya *air conditioner central*, penyimpanan berkas yang tidak rapi, komposisi barang yang terlalu banyak dan hewan pengerat.

Ketiga isu yang dapat ditemukan dilapangan tersebut di atas ternyata secara teori dapat berdampak terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini dikuatkan dengan pendapat Armstrong & Baron yang dikutip Wibowo (2018:100), yakni sebagai *Personal Factor* (kompetensi dan motivasi) dan *contextual factor* (lingkungan kerja). Ketiga isu tersebut akan dijadikan sebagai dasar variabel untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja merupakan suatu yang telah ditetapkan organisasi/instansi kepada setiap pegawai/unsur internal yang terlibat. Hal ini dikemukakan Mathis dan Jackson bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (2006:23). indikator kinerja pegawai menurut Bernardin dan Rusell, yang digunakan oleh Kasmir dalam penelitiannya (2018:208) adalah kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Pendapat ini senada dengan Gultom (2019) bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Gordon dalam Sutrisno (2011:204) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang terkandung dalam kompetensi adalah knowledge (pengetahuan), understanding (pemahaman), skill (keterampilan), value (nilai), attitude (sikap), Interest (minat).

Nawawi menjelaskan bahwa motif (motive) berarti dorongan, sebab, alasan seseorang melakukan sesuatu (1998:351). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Abraham Maslow

adalah sebagai berikut kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, pengakuan dan aktualisasi diri (Suwanto dan Priansa, 2011).

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat para karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari (Ahyari, 2006:128). Ahyari (dikutip Cahyati dalam Kompetensi. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat, 2022:43-44) membagi lingkungan kerja menjadi tiga kelompok kemudian merincikan menjadi aspek-aspek terkecil, yakni sebagai berikut:

- a. Pelayanan karyawan (pelayanan makanan, kesehatan, kebersihan)
- b. Kondisi kerja (system penerangan, suhu, sirkulasi udara, keberadaan air conditioner, penggunaan warna ruangan, pengendalian suara bising, keamanan kerja)
- c. Hubungan karyawan (vertikal ke bawah, vertical ke atas, horizontal, diagonal)

Mengacu kepada isu pada latarbelakang yang kemudian dipetakan dalam kerangka pemikiran, maka dirumuskan hipotesa dalam peneilitan ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai dan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya bahwa semakin rendah kompetensi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai dan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya bahwa semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya bahwa semakin rendah kepemimpinan maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan dengan kinerja pegawai dan bahwa semakin tinggi kompetensi, motivasi dan kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya bahwa semakin rendah kompetensi, motivasi dan kepemimpinan maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yakni metode pengujian teori tertentu melalui dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert 1 sampai dengan 4 dengan 55 pertanyaan yang diberikan kepada keseluruhan/sampel jenuh dari pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur. Informan penelitian ditentukan secara purposive, yaitu pihak yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan atau pengawasan pelacakan aset. Informan dapat mencakup pejabat atau pegawai yang menangani pelacakan aset, pengelolaan barang bukti dan eksekusi, penyidik, pihak yang terkait dengan pemulihan aset, serta informan dari lembaga lain yang memiliki hubungan koordinatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui :

1. Wawancara mendalam, untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan pelacakan aset, hambatan, koordinasi, dan hasil kegiatan.
2. Observasi, untuk memahami proses dan mekanisme pelacakan aset.
3. Dokumentasi, berupa dokumen kebijakan, laporan kinerja, data perkara, data aset, dokumen pelaksanaan kegiatan, dan sumber resmi lainnya.
4. Studi kepustakaan, dengan mengkaji jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, buku, dan publikasi akademik terkait *asset tracing* dan *asset recovery*.

Analisis data menggunakan model interaktif yang terdiri atas kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Data hasil wawancara dikategorikan berdasarkan lima dimensi efektivitas Sutrisno, yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata.

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan dokumen resmi dan penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas data dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

No Urut	Item Kompetensi (X1)	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,614	0,2706	Valid
2	X1.2	0,274	0,2706	Valid
3	X1.3	0,274	0,2706	Valid
4	X1.4	0,302	0,2706	Valid
5	X1.5	0,281	0,2706	Valid
6	X1.6	0,291	0,2706	Valid
7	X1.7	0,792	0,2706	Valid
8	X1.8	0,433	0,2706	Valid
9	X1.9	0,363	0,2706	Valid
10	X1.10	0,465	0,2706	Valid
11	X1.11	0,636	0,2706	Valid
12	X1.12	0,7	0,2706	Valid
13	X2.1	0,64	0,2706	Valid
14	X2.2	0,706	0,2706	Valid
15	X2.3	0,385	0,2706	Valid
16	X2.4	0,469	0,2706	Valid
17	X2.5	0,682	0,2706	Valid
18	X2.6	0,639	0,2706	Valid
19	X2.7	0,523	0,2706	Valid
20	X2.8	0,447	0,2706	Valid
21	X2.9	0,651	0,2706	Valid
22	X2.10	0,586	0,2706	Valid
23	X2.11	0,338	0,2706	Valid
24	X2.12	0,572	0,2706	Valid
25	X3.1	0,317	0,2706	Valid
26	X3.2	0,406	0,2706	Valid
27	X3.3	0,301	0,2706	Valid
28	X3.4	0,272	0,2706	Valid
29	X3.5	0,512	0,2706	Valid
30	X3.6	0,333	0,2706	Valid
31	X3.7	0,271	0,2706	Valid
32	X3.8	0,619	0,2706	Valid
33	X3.9	0,518	0,2706	Valid
34	X3.10	0,472	0,2706	Valid
35	X3.11	0,282	0,2706	Valid
36	X3.12	0,357	0,2706	Valid
37	X3.13	0,333	0,2706	Valid

38	X3.14	0,234	0,2706	Valid
39	X3.15	0,281	0,2706	Valid
40	X3.16	0,44	0,2706	Valid
41	X3.17	0,301	0,2706	Valid
42	X3.18	0,320	0,2706	Valid
43	X3.19	0,317	0,2706	Valid
44	Y.1	0,661	0,2706	Valid
45	Y.2	0,659	0,2706	Valid
46	Y.3	0,701	0,2706	Valid
47	Y.4	0,689	0,2706	Valid
48	Y.5	0,355	0,2706	Valid
49	Y.6	0,418	0,2706	Valid
50	Y.7	0,641	0,2706	Valid
51	Y.8	0,568	0,2706	Valid
52	Y.9	0,553	0,2706	Valid
53	Y.10	0,272	0,2706	Valid
54	Y.11	0,464	0,2706	Valid
55	Y.12	0,498	0,2706	Valid

Tingkat signifikansi 0,05 diperoleh Rtabel sebesar 0,2706 dan Rhitung yang diiperoleh lebih dari Rtabel, berdasarkan hal tersebut keseluruhannya data dinyatakan valid atau layak dijadikan instrument penelitian.

Hasil realibilitas dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimal	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,668	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,711	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,665	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,755	0,600	Reliabel

Besaran realibilitas menggunakan nilai Cronbach's minimal adalah 0,600, sehingga berdasarkan tabel diatas dengan perolehan Cronbach's Alpha variabel penelitian keseluruhannya di atas 0,600, dapat disimpulkan bahwa keseluruhannya data realibel dan memenuhi syarat kualitas data yang baik.

Hasil normalitas data pada penghitungan yang juga menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil SPSS atas normalitas data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	.101	53	.200*	.968	53	.159
Motivasi	.148	53	.005	.949	53	.053
Lingkungan Kerja	.148	53	.005	.949	53	.053
Kinerja Pegawai	.148	53	.005	.949	53	.053

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Diketahui nilai signifikansi pada pendekatan Shapiro-Wilk adalah 0,159 untuk Kompetensi, 0,25 untuk Motivasi, 0,25 untuk Lingkungan Kerja dan 0,25 untuk Kinerja Pegawai. Nilai Sig. pada masing-masing variabel adalah lebih dari 0,05 atau taraf signifikansi yang telah ditetapkan. Artinya seluruh data berasal dari suatu populasi yang berdistribusi normal. Pengujian dilanjutkan dengan uji homogenitas, yakni prasyarat sebelum melakukan uji regresi, yakni dengan mengetahui dua atau lebih data memiliki varian yang sama/ homogen. Berikut ini penghitungannya pada SPSS

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
NILAI_VAR	Based on Mean	.859	3	208	.463
	Based on Median	.991	3	208	.398
	Based on Median and with adjusted df	.991	3	205.487	.398
	Based on trimmed mean	.964	3	208	.411

Gambar 3. Hasil SPSS atas uji homogenitas

Pada tabel hasil penghitungan SPSS diketahui bahwa nilainya menunjukkan 0,463, yang artinya nilainya $> 0,05$ atau bahwa kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama (homogen). Selanjutnya dilakukan uji multikolineritas, yakni pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independent. Berikut ini adalah pengujian multikolineritas dengan SPSS pembanding nilai tolerance dan VIF yang diperoleh:

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.763	1.310
	Motivasi	.785	1.274
	Lingkungan Kerja	.864	1.158

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

			Condition Index	Variance Proportions			
Model	Dimension	Eigenvalue		(Constant)	Kompetensi	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	21.965	.01	.53	.00	.12
	3	.004	29.813	.04	.17	.99	.03
	4	.001	58.090	.94	.30	.01	.85

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4. Hasil SPSS atas uji multikolineritas

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa nilai Variabel Kompetensi memiliki Tolerance sebesar 0,763 dengan VIF sebesar 1,310. Variabel Motivasi memiliki Tolerance sebesar 0,785 dengan VIF sebesar 1,274. Variabel Lingkungan Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,864 dengan VIF sebesar 1,158. Mengacu kepada kriteria pengambilan keputusan bahwa jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka variabel-variabel bebas yang diuji pada penelitian tidak memiliki gejala multikolinearitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

Diperlukan pengujian selanjutnya untuk mengetahui hubungan linieritas antar variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil pada uji linieritas ini akan menjadi syarat analisis model regresi linier. Pengujian penelitian ini menggunakan SPSS dengan acuan probabilitas atau taraf signifikansi yang telah ditetapkan. Cara pembacaan penghitungan adalah dengan melihat output kepada Anova Table, kemudian mencocokkan dengan kriteria pengambilan keputusan, yakni jika nilai sig.deviation from linearity lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan linear antara variabel, dan jika nilai sig.deviation from linearity kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel.

Berikut ini hasil penghitungan melalui SPSS:

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai * Kompetensi	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%
Kinerja Pegawai * Motivasi	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	145.965	12	12.164	1.644	.118
		Linearity	90.559	1	90.559	12.241	.001
		Deviation from Linearity	55.405	11	5.037	.681	.748
	Within Groups		295.922	40	7.398		
	Total		441.887	52			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	215.501	11	19.591	3.548	.001
		Linearity	124.918	1	124.918	22.623	<.001
		Deviation from Linearity	90.583	10	9.058	1.641	.129
	Within Groups		226.386	41	5.522		
	Total		441.887	52			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	108.888	13	8.376	.981	.486
		Linearity	14.270	1	14.270	1.671	.204
		Deviation from Linearity	94.619	12	7.885	.923	.534
	Within Groups		332.998	39	8.538		
	Total		441.887	52			

Gambar 5. Hasil SPSS output Anova Table

Berikut ini hasil perolehan nilai deviasi signifikansi yang dari ANOVA Table SPSS yang untuk kemudian diinterpretasi hasilnya:

Tabel 3. Hasil uji linieritas

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Y terhadap X1	0,748	0,05	Signifikansi > Alpha	Linear
Y terhadap X2	0,129	0,05	Signifikansi > Alpha	Linear
Y terhadap X3	0,534	0,05	Signifikansi > Alpha	Linear

Setelah diketahui terjadinya linearitas antara variabel penelitian dan syarat regresi linier telah sah, maka berikut ini adalah uji persamaan regresi linier berganda (jumlah variabel independent melebihi dua) untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap Y.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.356	2.33963

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.667	3	57.889	10.576	<.001 ^b
	Residual	268.220	49	5.474		
	Total	441.887	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.379	7.399		.592	.557
	Kompetensi	.325	.113	.366	2.874	.006
	Motivasi	.338	.119	.358	2.851	.006
	Lingkungan Kerja	.178	.104	.205	1.712	.093

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 6. Hasil uji persamaan regresi linier berganda

Hasil penghitungan di atas menunjukkan bahwa:

1. Koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai bernilai 0,325.
2. Koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai bernilai 0,338.
3. Koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai bernilai 0,178

Diperlukan pengukuran kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilainya adalah antara 0-1 dan apabila semakin mendekati nilai 1 maka semakin besar pula informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y). Berdasarkan hal itu bahwa untuk menguji hubungan positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur maka berikut ini penghitungan koefisien determinasi menggunakan program SPSS:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.356	2.33963

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi

Gambar 7. Hasil SPSS koefisien determinasi

Pada gambar di atas diketahui bahwa penghitungan SPSS menunjukkan bahwa koefisien determinasi bernilai 0,393 atau sumbangan pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent sebesar 39,3%. Adapun sebesar 60,7% yang mempengaruhi kinerja Pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur berasal dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dalam rangka mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independent terhadap dependent secara parsial maka dilakukan uji t. Pengujian ini menggunakan 2 (dua) pendekatan untuk memberikan penguatan pengujian hipotesa dari 2 (dua) jalur, yaitu:

1. Kriteria yang digunakan adalah Jika nilai Sig. < 0,05 maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Variabel X secara simultan terhadap Variabel Y. Jika Sig. > 0,05 maka pengaruh tidak signifikan antara Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y.
2. Jika nilai Thitung > Ttabel maka terdapat pengaruh secara signifikan antara Variabel X terhadap Variabel Y secara parsial dan apabila Thitung < Ttabel maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Variabel X terhadap Variabel Y secara parsial

Hasil pengolahan SPSS untuk data uji T dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.379	7.399		.592	.557
	Kompetensi	.325	.113	.366	2.874	.006
	Motivasi	.338	.119	.358	2.851	.006
	Lingkungan Kerja	.178	.104	.205	1.712	.093

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 8. Hasil SPSS atas uji T

Analisis pada gambar di atas adalah:

1. Nilai sig. Variabel X1 sebesar 0,006 atau <0,05, maka disimpulkan bahwa Variabel X atau Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y atau kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur. Kemudian dikuatkan juga dengan Thitung > Ttabel, yakni 2,874 atau > 2,009.
2. Nilai sig. Variabel X2 sebesar 0,006 atau <0,05, maka disimpulkan bahwa Variabel X atau Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y atau kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota

Administrasi Jakarta Timur. Kemudian dikuatkan juga dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$, yakni $2,851 > 2,009$.

3. Nilai sig. Variabel X2 sebesar 0,093 atau $>0,05$, maka disimpulkan bahwa Variabel X atau Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y atau kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur. Kemudian dikuatkan juga dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$, yakni $1,712 < 2,009$.

Ketiga Kesimpulan yang ditarik dapat diperinci lagi menjadi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,379, artinya jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 4,379.
2. Nilai koefisien regresi Variabel X1 bernilai positif (+) yakni sebesar 0,325, oleh sebab itu jika Variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat dan juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Variabel X2 bernilai positif (+) yakni sebesar 0,338, oleh sebab itu jika Variabel X2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat dan juga sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi Variabel X3 bernilai positif (+) yakni sebesar 0,178, oleh sebab itu jika Variabel X3 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat dan juga sebaliknya.

Pengujian ketiga variabel X terhadap Y secara parsial telah dilakukan, selanjutnya melihat tingkat pengaruh ketiganya secara simultan terhadap Y. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig $< 0,05$ maka Variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Y dan apabila sig $> 0,05$ maka Variabel X1, X2, dan X3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Variabel Y. Kemudian perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , yang apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Y dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Variabel X1, X2, dan X3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Variabel Y. Adapun F_{tabel} adalah:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F [(K - 1) ; (n - K)] \\ &= F [(4 - 1) ; (53 - 4)] \\ &= F [3 ; 49] \\ &= 3,19 \end{aligned}$$

Program SPSS dengan regresi linear pada basis anova diperlihatkan untuk memutuskan atau menguji pengaruh secara simultan. Berikut ini hasil penghitungan SPSS:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.667	3	57.889	10.576	<.001 ^b
	Residual	268.220	49	5.474		
	Total	441.887	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi

Gambar 9. Hasil SPSS atas uji F

Pada gambar di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,576 dan nilai Sig. adalah 0,001. Dua data tersebut kemudian disandingkan dengan 2 dasar pengambilan keputusan maka hasilnya adalah:

1. Nilai Sig. $0,001 < 0,005$ berarti secara Variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Y.
2. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yakni $10,576 > 3,19$ yang menguatkan bahwa memang Variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan antara Variabel Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan persentase 32,5%.
2. Motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan persentase 33,8%.
3. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur. Adapun persentase pengaruh lingkungan kerja ialah 17,8%.
4. Bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersamasama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan persentase pengaruh 39,3%.

Optimalnya kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur merupakan salah satu indikator kesiapan Provinsi DKI Jakarta menyambut perannya sebagai Kota Global. Adapun ada beberapa saran terkait pengoptimalan kinerja pegawai yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Variabel kompetensi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur menjadi dasar agar instansi dapat melakukan penyesuaian terhadap latar belakang pegawai, baik saat perekrutan ataupun dapat disiasati dengan diklat, sehingga pegawai memiliki kemampuan dasar yang menunjang dalam melaksanakan tugasnya (kompetensi).
2. Variabel Motivasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur menjadi dasar agar instansi dapat melakukan penyesuaian terhadap tunjangan pegawai. Baik berupa peningkatan koefisien maupun menyelaraskan dengan program PPPK bagi honorer/PJLP sehingga adanya tunjangan diikuti dengan tanggungjawab kerja yang baik.
3. Mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang ada, sebagaimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja, akan tetapi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4. Berkaitan dengan kinerja agar instansi memberikan pemahaman terhadap efisiensi kerja, baik yang bersifat perencanaan anggaran maupun pada saat serapan.

Efisiensi yang ditunjang efektivitas merupakan nilai positif yang selaras dengan tujuan organisasi publik. Pegawai instansi ini agar dapat merujuk kepada regulasi yang ada, seperti Peraturan Gubernur DKI Jakarta tentang Struktur Organisasi dan Perangkat Daerah terkait tugas dan fungsi instansi/pegawai. Kinerja dibentuk akan kualitas, kuantitas, waktu (penyelesaian tugas), penekanan biaya, pengawasan (pentingnya pengawasan) dan hubungan antar karyawan. Keseluruhannya agar dapat dimonitor hubungan dengan suatu permasalahan agar dapat tercipta optimalisasi kinerja instansi.

5. Melakukan pendekatan terhadap variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan data yang menunjukkan bahwa masih ada 60,7% faktor yang menunjang kinerja pegawai Suku Dinas Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John & Russell, Joyce E.A. (1988). Human Resource Management: and Experimental Approach. Mc Graww Hill: Boston

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat: Jakarta
- Nawawi, Hadari H. (2005), Perencanaan SDM, Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Quraisy, Andi (2020). Normalitas Data Menggunakan Uji KolmogorovSmirnov dan Saphiro-Wilk (Studi kasus penghasilan orang tua mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh Makassar). J-Hest: Makassar
- Sarkowi, Ibnu (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Iklim.
- Sedarmayanti (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama: Bandung
- Setiowati, Septiana Tri (2024). Statistik Daerah Kota Jakarta Timur 2024. Volume 15, 2024. BPS Kota Jakarta Timur: Jakarta