

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN ADMINISTRASI KUANGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Yuanda Khan, Amir Hasan & M. Rasuli  
Magister Akuntansi FEB Universitas Riau  
Email: yuandakhan92@gmail.com

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of work motivation, work competence, role perception, organizational support and perception organizational culture on the performance of employees with the object of research Finance Administration Division Ragional Sekretariat Riau Province. The methode of sampling using sample and sampling censuses by using error rate 5%. The author conducted research based on data retrieval techniques through questionnaires. The data analysis used characteristic quantitative data analysis through multiple linear regression equations with t test and partial test of R<sup>2</sup> and collect data processed with help of SPSS 22.0 statistics program. The results obtained conclusion as partial that five variable t (5,548, 2,460, -0,268, -2,475 and 4,185). It concluded that the five variables are work motivation, work competence, and organizational culture has a significant effect on performance and perception roles and perceptions of organizational support have no significant effect on performance, in this research affected employees performance at Administration section of Regional Sekretariat of Riau Province. In addition, the acuquisition of the determination of the test in which the value of R is 0,753 and R<sup>2</sup> 0,508 or 50,8% of independent variables affect the dependent variable and 49,2% is influenced by other variables*

**Key words:** *employee performance, work motivation, job competence, role perception, perception of organizational support and organizational culture.*

### PENDAHULUAN

Dampak persaingan dari globalisasi mendorong manusia untuk bisa lebih keras menunjang kinerja serta kemampuan diri, hal ini dikarenakan persaingan dibidang ekonomi globalisasi akan sangat menuntut setiap individu baik dari kalangan manapun untuk bisa mengembangkan kemampuan diri yang dimilikinya misalnya seorang pegawai negeri sipil harus bisa serta dapat mengembangkan kinerja, kemampuan diri, kreativitas, pemikiran, watak, emosional, dan daya tahan diri untuk disalurkan ke pekerjaanya.

Sebagai seorang pegawai negeri sipil dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin dalam bertindak ataupun mengambil keputusan, karena hal tersebut berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang kesemuanya itu akan memperlihatkan bagaimana cara profesional kerja yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil tersebut. Pencapaian peningkatan mutu dari kinerja seorang pegawai negeri sipil akan dilihat oleh masyarakat sehingga bagaimana masyarakat dapat menilai dari mutu, kreativitas, kinerja pegawai negeri sipil tersebut, masyarakat tentu banyak berharap akan adanya peningkatan kualitas hidup dimana kehidupan yang diinginkan lebih tenang dan sejahtera. Dari sinilah seorang pegawai negeri sipil sebagai abdi negara untuk menunjukkan kemampuan

dirinya dengan terjun ketengah masyarakat dan membantu perekonomian masyarakat mengeluarkan semangat dan kemampuan diri yang dimilikinya.

Keberadaan unsur manusia sebagai pegawai negeri sipil dalam melakukan proses kerja sama diharapkan mencapai tujuan yang diharapkan yaitu bagaimana kemampuan yang dimiliki dapat dipergunakan seoptimal mungkin efektifitas penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan tergantung dari pegawai pemerintahnya. Karena pegawai negeri sipil bukan hanya saja unsur pegawai pemerintah tetapi juga pemerhati terhadap masyarakat. Oleh karena itu pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan teladan yang baik bagi masyarakat dan sebagai contoh yang baik bagi masyarakat dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja diri sebagai seorang pegawai negeri sipil, dimana hal ini ditunjukkan dalam sikap, tindakan dan perbuatannya.

Menteri (PAN-RB), kinerja pegawai negeri sipil semakin memburuk meskipun anggarannya setiap tahun terus mengalami kenaikan. Dia menerima keluhan masyarakat terkait perilaku pegawai negeri sipil yang malas, berkinerja rendah dan tidak disiplin (<https://business.idntimes.com>). Selain itu Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) mengakui budaya disiplin yang rendah masih banyak ditemui di lingkungan pegawai negara. Dia menyebut telah mendapat laporan bahwa ada pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja sebanyak 100 hari dalam setahun (<http://republika.co.id>). Selain itu fenomena yang terjadi di Pemerintahan Provinsi Riau yaitu adanya kasus korupsi yang terjadi di Dispenda Provinsi Riau. Dimana salah satu pegawai di bagian keuangan Dispenda Provinsi Riau menjadi tersangka kasus korupsi. Asisten Tindak Pidana Khusus Kejati Riau Sugeng Riyanta menyatakan jika dugaan Korupsi tersebut akan terus bergulir, sebab masih banyak hal yang mesti ditindak lanjuti. Bahkan secara langsung ia menerangkan, kalau perkara tersebut melibatkan banyak pihak. Dengan adanya kasus tersebut menambah opini masyarakat bahwa kinerja pegawai negeri sipil sangatlah buruk dan memiliki kinerja yang tidak bagus ([www.goriau.com](http://www.goriau.com)). Disini peneliti memilih objek penelitian di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau karena terdapat Peraturan Gubernur Riau Nomor 3 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah provinsi Riau Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu pada Bab II pasal 2 sebagaiberikut; (a) Meningkatkan Disiplin dan kinerja PNS dan CPNS. (b) Memotivasi PNS dan CPNS dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. (c) Meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS. Pada pergub Nomor 3 tersebut di jelaskan bahwa salah satu bagian yang memperoleh penghasilan tambahan pada Bab III pasal 3 adalah Bagian Administarsi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau ([www.jdih.riau.go.id](http://www.jdih.riau.go.id)).

Penilaian evaluasi akuntabilitas ini dilihat dari 42 indikator dan 9 sasaran. Provinsi Riau selalu mendapat nilai C, dan ini harus segera diperbaiki agar bisa mendapatkan nilai yang terbaik lagi," ungkap Lili yang mewakili Bappeda Riau. Dikatakan dalam rapat evaluasi, SKPD peraih nilai tertinggi adalah Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Riau, RSUD Arifin Achmad, dan Dinas Perkebunan Provinsi Riau dengan predikat tertinggi B (70). Sementara, SKPD peraih nilai rendah diantaranya Dinas Pemuda dan Olahraga, Sekretariat Daerah Provinsi Riau, Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dengan prediket C nilai 30. Selanjutnya, posisi yang paling terendah diduduki

Badan Penghubung Riau yang nilainya dibawah 20 dengan prediket D ([www.goriau.com](http://www.goriau.com)).

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mengingat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi maka organisasi tersebut harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disini peneliti hanya akan meneliti tentang motivasi kerja, kompetensi kerja, persepsi peran, dan persepsi dukungan organisasi dan Budaya Organisasi

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dampaknya pekerjaan tidak selesai, keterlambatan dalam menyelesaikan pelaporan dan hasil kerja yang tidak memuaskan. Hal ini konsisten dengan penelitian Yuyetta (2013) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai namun hal ini berbeda dengan penelitian Tarigan (2011) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya belum ada kekonsistensian pada variabel motivasi sehingga perlu untuk di teliti ulang.

Kompetensi kerja adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja. Wibowo (2013) mengemukakan bahwa suatu kompetensi untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Setiap orang tentu memiliki peran yang berbeda dalam situasi yang berbeda, misalnya peran pegawai dalam pekerjaan, peran orang tua dalam keluarga, peran sosial bagi ketua perkumpulan, dan masih banyak lagi peran lainnya. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Dengan demikian jika seorang pegawai memiliki persepsi peran yang tinggi maka kinerja pegawai baik, sebaliknya jika seorang pegawai memiliki persepsi peran yang rendah maka kinerja akan memburuk. Sebagai contoh pegawai di bagian keuangan mereka harus memiliki persepsi peran dimana mereka bisa merasa memiliki tanggungjawab dalam pembuatan laporan sehingga pekerjaan akan di selesaikan tepat waktu karna rasa tanggung jawab yang begitu besar. Hal ini Konsisten dengan penelitian yang mendukung pengaruh positif dan signifikan persepsi peranan terhadap kinerja pegawai adalah penelitian Hailesilaie (2009). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyetta (2013) yang menyatakan bahwa persepsi peran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel persepsi peran juga belum ada konsistensi sehingga perlu diteliti ulang.

*Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) menurut dalam Pusparini dkk (2014) mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dukungan organisasi kepada pegawai dapat ditunjukkan dengan cara, yaitu keadilan untuk pegawai, dukungan dari atasan terhadap kesejahteraan pegawai, penghargaan dari organisasi kepada pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai.

Sehingga persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan tentang sejauh mana organisasi memberikan nilai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. Pegawai yang memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka mereka akan menunjukkan tingkat absensi yang baik serta berusaha keras terhadap pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi mengikat para pegawai yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga pegawai harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Ketika para pegawai dapat berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai akan baik, Namun ketika para pegawai tidak dapat berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai tidak baik.

Dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada. Serta bisa mengetahui sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok Mangkunegara (2011).

Menurut Robbins (2008) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1) kualitas, 2) kuantitas kerja, 3) tanggung jawab, 4) kerjasama, dan 5) inisiatif.

### Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah (1) dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, (2) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang menjadi tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu atau mendapatkan kepuasan dari hal yang dilakukan tersebut.

### Kompetensi Kerja

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002, kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien. Definisi operasional kompetensi kerja dalam penelitian ini mengacu pada definisi tersebut yaitu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan sikap pegawai tersebut dalam menempatkan diri di lingkungan kerjanya.

### **Persepsi Peran**

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagimanusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut internal dan eksternal. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan langsung dari sesuatu.

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Robbins (2008), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampaimana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Hal ini didasarkan pada teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* dimana hubungan antara pegawai dan organisasinya adalah merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya suatu pegawai mau bekerja disuatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyalitasnya dengan imbalan material sosioemosional tertentu.

### **Budaya Organisasi**

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Suprayetno (2008) mengatakan bahwa budaya adalah suatu kompleks yang meliputi pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adatistiadat serta kemampuan dan kebiasaan lain yang dimiliki manusia sebagai bagian masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang ada di Pekanbaru. Waktu penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan dari bulan Januari 2018 sampai dengan selesai.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 43 orang. Di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau merupakan salah satu bagian yang berperan dalam mendorong terwujudnya efektivitas, efisiensi dan akuntabilitas yang tinggi pada pengelolaan keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau melalui penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan yang baik, serta berperan dalam melakukan pengawasan pengelolaan keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Pengambilan sampel ditentukan dengan metode Sampling Jenuh (*sampling sensus*). *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2012). Sampel dari penelitian ini

adalah pegawai yang bekerja di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sampel tersebut di ambil dengan alasan sampel tersebut dianggap mampu untuk dapat menggambarkan kinerja dari tiap pegawai Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau secara keseluruhan.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet Sugiyono (2012).

#### **b. Data Sekunder**

Data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya, Sugiyono (2012). Data yang di dapatkan dari pihak ketiga tidak secara langsung dalam bentuk laporan, catatan dan dokumen melalui kantor tempat penelitian ini, melalui studi pustaka, peraturan perundang-undangan, dan buku yang relevan serta literatur lainnya.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh pegawai yang berada di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuisisioner ataupun dengan wawancara secara langsung dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden yaitu pegawai Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Kuisisioner ini didistribusikan kepada semua pegawai Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Setiap paket kuisisioner terdiri dari dua bagian yang harus dijawab oleh responden dengan mengikuti perintah yang terdapat didalam setiap bagian. Bagian pertama berisi mengenai data demografi responden. Bagian kedua adalah pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Persepsi Peran, Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi. Kuisisioner yang disebarakan data dari responden diukur berdasarkan model skala likert dengan lima alternatif.

### **Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Soraya (2010). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), dan variabel dependen (terikat).

### 1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain Sugiyono (2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompetensi kerja, persepsi peran, dan persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi.

### 2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen Sugiyono (2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kuesioner dan Demografi

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sampel penelitian ini diperoleh melalui metode Sampling Jenuh (*sampling sensus*). Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2012). Sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sampel tersebut di ambil dengan alasan sampel tersebut dianggap mampu untuk dapat menggambarkan kinerja dari tiap pegawai bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau secara keseluruhan.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data, yaitu secara langsung. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 2 Mei 2018 sampai dengan tanggal 9 Mei 2018 dan jumlah kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 43. Dari seluruh kuesioner yang disebarakan oleh peneliti, jumlah yang kembali sama dengan jumlah yang disebarakan yakni 43 responden. Tingginya tingkat pengambilan sebesar 43 tersebut, dikarenakan kuesioner disebarakan langsung, diantar dan dijemput kembali oleh peneliti. Berikut Tabel 4.1 rincian tingkat pengembalian kuesioner pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Sampel dan Tingkat Pengembalian kuesioner**

Keterangan	Total
Kuesioner yang dikirim	43
Kuesioner yang tidak mendapatkan respon	0
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	43

Sumber: Data Olahan

### Jenis Kelamin

Dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 43 responden atau 28% adalah 12 pria dan 31 responden atau 72% adalah wanita. Ini dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Riau. Lebih banyak berjenis kelamin Wanita dibandingkan jenis kelamin Pria.

### Usia

Dapat diketahui bahwa dari 43 responden penelitian terdiri dari 5 responden atau 12% berumur antara 23-35 tahun, 26 responden atau 60% berumur antara 36-45 tahun, 6 responden atau 14% berumur antara 46-55 tahun, 6 responden atau

14% berumur antara > 55 tahun dapat diketahui bahwa sebagian besar Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau berusia di antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 60 %.

### **Pendidikan Formal**

Dapat diketahui bahwa dari 43 responden penelitian terdiri dari 3 responden atau 7% mempunyai pendidikan terakhir Sekolah Menengah/Sederajat, 32 responden atau 74% mempunyai pendidikan terakhir Strata Satu (S1), 8 responden atau 19% mempunyai pendidikan terakhir Strata Dua (S2). Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa sebagian besar berlatar belakang pendidikan strata satu (S1).

### **Lama Bekerja**

Dapat diketahui bahwa dari 43 responden penelitian terdiri dari 8 responden atau 19% lama bekerja 1-5 Tahun, 25 responden atau 58 % lama bekerja 6-10 tahun, 10 responden atau 23 % lama bekerja 11-15 tahun, dan lama berkerja dari > 16 tahun tidak ditemukan dari data responden.

### **Hasil Pengujian Kualitas Data**

Pengujian validitas dan reabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

### **Hasil Uji Validitas Data**

Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi Produk *Momen Pearson*) yaitu analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 56 pertanyaan.

### **Hasil Uji Reliabilitas Data**

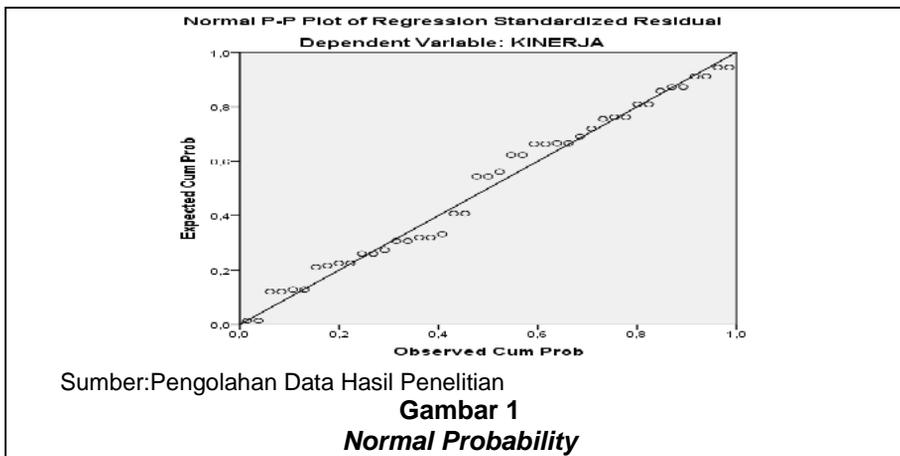
**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Cronbach Alpha</b>	<b>Jumlah Item Pertanyaan</b>
Kinerja pegawai	0,818	12
Motivasi kerja	0,890	15
Kompetensi kerja	0,871	9
Persepsi peran	0,627	4
Persepsi dukungan organisasi	0,858	10
Budaya organisasi	0,708	8

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Persepsi Peran, Persepsi dukungan organisasi dan Budaya Organisasi, yang menunjukkan *Cronbach Alpha* antara lain 0,818, 0,890, 0,871, 0,627, 0,858 dan 0,708. Dari semua nilai keenam variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**Standardized Residual**



Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal dan tidak terpecah dari garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa persyaratan uji normalitas dapat terpenuhi untuk pengujian statistik berupa Uji T dan Uji R<sup>2</sup> dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau VIF < 10. Jika VIF > 10 maka di anggap terjadi multikolinearitas dengan variabel lainnya, sebaliknya jika diperoleh VIF < 10 maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas antar satu variabel independen yang satu dengan variabel yang lainnya Ghozali (2011).

**Tabel 3**  
**Nilai *Tolerance* dan VIF**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,896	1,116	Tidak Terdapat Masalah Multikolinearitas
Kompetensi kerja	0,706	1,416	
Persepsi peran	0,493	2,028	
Persepsi dukungan organisasi	0,284	3,523	
Budaya organisasi	0,455	2,195	

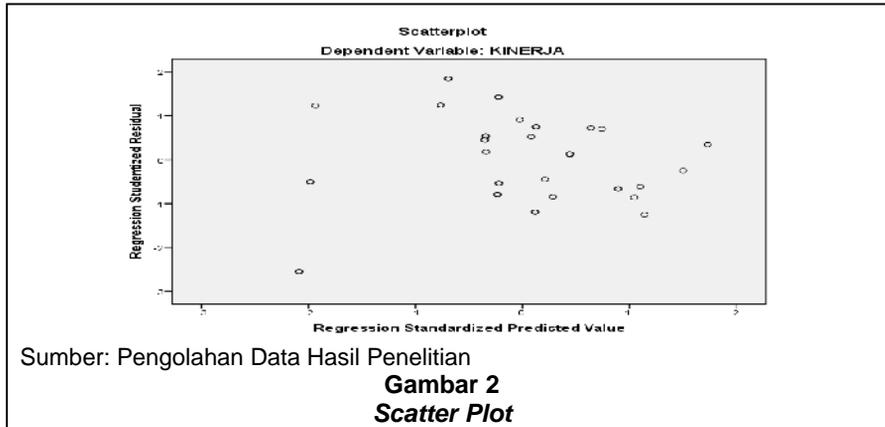
Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* < 0,10. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar grafik *Scatterplot* dibawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi ini, sehingga layak untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.



### Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 4**  
**Statistik *Durbin-Watson***

Diskriptif	Nilai <i>Durbin-Watson</i>	Keterangan
n = 43 a = 0,05	1,858	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Gambar 2 tersebut dapat dilihat bahwa statistik *Durbin-Watson* sebagai hasil output dari SPSS version 22 sebesar 1,85.

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,871	9,355		-,093	,926
Motivasi.kerja	,494	,089	,634	5,548	,000
Kompetensi.kerja	,395	,160	,317	2,460	,019
Persepsi.peran	-,102	,379	-,041	-,268	,790
Pd.organisasi	-,554	,224	-,503	-2,475	,018
B.organisasi	,912	,218	,671	4,185	,000

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari Tabel 5 di atas pengolahan data komputer program SPSS Versi 22, maka persamaan regresi berganda akan terlihat sebagai berikut:

$$Y = -0,871 + 0,494 + 0,395 - 0,102 - 0,554 + 0,912 + 9,355.$$

**Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan  
Hasil Uji Statistik t  
Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

**Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

**Tabel 6  
Hasil Pengujian Hipotesis Pertama**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	5,548	2,017	0,000 < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Table 6 di atas terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,548 > 2,017$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, maka terdapat keputusan adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian penelitian ini menerima hipotesis yang pertama, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam melakukan pekerjaan.

**Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2)  
Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

**Tabel 7  
Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Kompetensi Kerja	2,460	2,017	0,019 < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Tabel 7 di atas terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,460 > 2,017$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05. Maka keputusannya yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

**Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)  
Persepsi Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

**Tabel 8  
Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Persepsi Peran	-0,268	2,017	0,790 > 0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Tabel 8 diatas dapat diambil keputusan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,268 < 2,017$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,790 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05. Maka keputusannya adalah  $H_0$  terima dan  $H_3$  ditolak. Oleh karena itu, Persepsi Peran Tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai dalam melakukan Pekerjaan.

## Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (H<sub>4</sub>)

### Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (H<sub>4</sub>)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	-2,475	2,017	0,18 > 0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Tabel 9 di atas dapat diambil keputusan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-2,475 < 2,017$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,18 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05. Maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>4</sub> ditolak. Oleh karena itu, Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

## Hasil Pengujian Hipotesis Kelima (H<sub>5</sub>)

### Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Kelima (H<sub>5</sub>)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	4,185	2,017	0,000 < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Tabel 10 diatas dapat diambil keputusan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,185 > 2,017$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05. Maka keputusannya yaitu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>5</sub>diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi (Adj. R<sup>2</sup>)

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,567	,508	3,77226

Sumber: Pengelolaan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 11 yang di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,753 atau 75,3% dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,567 atau 56,7%. Koefisien determinasi atau Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,508 memberi penjelasan bahwa 50,8% Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi kerja, Persepsi peran, persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi sedangkan 49,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor individual lain sebesar 49,2% yang bisa dijelaskan oleh variabel yang lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di bagian administrasi keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian pegawai di Bagian Administrasi keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau harus memiliki motivasi yang cukup besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
- 2) Kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian pegawai di bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau harus memiliki kompetensi di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
- 3) Persepsi Peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di bagian administrasi keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Masa kerja yang cukup lama dengan pekerjaan yang bersifat rutin dapat menyebabkan pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan sehari-hari yang dilaksanakan sehingga meskipun pegawai mengetahui peranan yang diharapkan dalam organisasi, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, penyegaran melalui rotasi pegawai dibutuhkan agar para pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang itu-itu saja. Tidak signifikannya hubungan antara persepsi peranan dan kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- 4) Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di Bagian Administrasi keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Hal ini dapat terjadi karena para pegawai berpandangan bahwa dukungan tersebut diberikan oleh organisasi sebagai suatu kewajiban, bukan atas dasar kesukarelaan organisasi.
- 5) Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di bagian administrasi keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian budaya organisasi di bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau juga memiliki peran yang cukup kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Rusdan. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang) . *Thesis*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. [http://eprints.undip.ac.id/18929/1/Arif\\_Rusdan.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18929/1/Arif_Rusdan.pdf) diakses pada 1 Mei 2018.
- Diniaty, Dewi dan Muhammad Fairus. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*. Vol. 11, No. 2
- Eder, P., & Eisenberger, R. 2008. Perceived Organizational Support: Reducing The Negative Influence of Cowoeker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*, Vol.34, No. 1, 55-68

- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison dan D. Sowa. 1986. "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, hal. 500-507
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Locke, E.A. dan G.P. Latham. 2006. "New Directions in Goal Setting-Theory". *Current Directions in Psychological Science* , Vol.15, No.5, hal.265-268
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mercer, Jenny dan Debbie Clayton. 2012. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Miftah, Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 55 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan *Assessment Center* Kementerian Keuangan
- P.Robbins Stephen 2008.*Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh) Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*.Jakarta : Salemba Empat.
- Pusparini, Paramitha Agdina, Naili Farida dan Widiartanto. 2015. Pengaruh Commitment Organizational Dan (Pos) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui (Ocb) Pada PT. Nasmoco Kaligawe. *Jurnal* Vol. 4, No. 2.
- Rakhmani, Rusian Noor. Dkk. 2014. Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malinau Selatan. *eJournal Administrative Reform*. ISSN 2338-7637.
- Rakhmat, Jalaluddin, 2009. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Ramdhany, Muhammad. 2010. Pengaruh Faktor-Faktor Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. *Skripsi*. Universitas Riau
- Robbins and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat hal 22.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Selvi, Kurnianingrum. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Slameto. 2010. *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soerjono, Soekanto. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiarto, Try. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu. *Sripsi*. Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Soekanto, Soerjono. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- <https://business.idntimes.com/economy/rizal/kinerja-pns-makin-buruk-anggaran-naik-terus-siap-siap-rasionalisasi-untuk-1-juta-pns/full>
- <http://republika.co.id/berita/nasional/hukum/16/06/07/o8eay7361-menteri-yuddy-sebut-ada-pns-absen-100-hari>
- <https://www.goriau.com/berita/peristiwa/1-tersangka-lagi-ditahan-kejaksaan-berisinyal-kasus-korupsi-sppd-fiktif-dispenda-riau-diduga-libatkan-banyak-pihak.html>
- <https://www.goriau.com/berita/riau/riau-dapat-rapor-merah-soal-akuntabilitas-kinerja-skpd-ini-catatannya.html>
- [http://jdih.riau.go.id/newperaturan/download/ID\\_1492504348/Pergub\\_No\\_3\\_Tahun\\_2017\\_Salin](http://jdih.riau.go.id/newperaturan/download/ID_1492504348/Pergub_No_3_Tahun_2017_Salin)