

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PUBLIK TRENGGALEK

Hevy Arzinda Yuanita^{1*}, Sugiono², Hery Purnomo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
hevyarzinda26927@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This research aims to evaluate the impact of competency, work motivation, and organizational climate on staff performance. A quantitative survey approach was applied, involving all 37 populations as absolute observation subjects (census). Questionnaire data were processed using multiple regression. The findings demonstrate that individual and communal capabilities, motivations, and institutional values have positive and significant implications for staff performance. Technical capacity is the most dominant predictor. These three determinants account for 57.6% of employee performance fluctuations.

Keywords: *employee performance; competence; work motivation; organizational culture; public service*

Abstrak

Riset ini bertujuan mengevaluasi dampak kompetensi, dorongan kerja, serta iklim organisasi terhadap capaian kerja staf. Pendekatan kuantitatif berskema survei diterapkan dengan melibatkan keseluruhan 37 populasi sebagai subjek pengamatan mutlak (sensus). Data kuesioner diolah menggunakan regresi berganda. Temuan membuktikan bahwa kapabilitas, motivasi, dan nilai-nilai institusi secara individu maupun komunal berimplikasi positif dan signifikan terhadap performa aparatur. Kapasitas teknis merupakan prediktor paling mendominasi. Ketiga determinan ini mampu merepresentasikan 57,6% fluktuasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: *kinerja pegawai; kompetensi; motivasi kerja; budaya organisasi; pelayanan publik*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks sektor publik, kapasitas dan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu utama yang berdampak langsung pada efektivitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai tidak semata-mata dinilai dari sisi kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan, melainkan juga mencakup dimensi lain seperti mutu layanan yang diberikan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, tingkat efektivitas kerja, serta kemampuan pegawai dalam memenuhi kebutuhan masyarakat secara profesional [1]. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja aparatur pemerintah menjadi agenda prioritas yang tidak dapat diabaikan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Trenggalek memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan perizinan dan investasi daerah. Seiring meningkatnya aktivitas ekonomi dan kebutuhan masyarakat terhadap layanan perizinan, beban kerja instansi ini juga mengalami peningkatan. Data internal menunjukkan bahwa jumlah permohonan perizinan meningkat dari 11.708 permohonan pada tahun 2024 menjadi 12.485 permohonan pada tahun 2025 [2]. Kondisi tersebut menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan didukung budaya organisasi yang kuat agar kualitas pelayanan tetap terjaga.

Meskipun demikian, hasil pengamatan awal mengungkapkan bahwa masih terdapat berbagai kendala yang berpotensi menghambat upaya optimalisasi kinerja pegawai, terutama akibat belum terintegrasinya secara memadai antara kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi. Sejumlah permasalahan yang berhasil diidentifikasi di antaranya adalah terbatasnya kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap sistem berbasis digital, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi secara lebih terstruktur. Selain itu, rendahnya kedisiplinan dalam bekerja serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian tugas mencerminkan adanya penurunan semangat dan motivasi kerja di kalangan pegawai. Di sisi lain, masih seringnya terjadi keterlambatan dalam

pemrosesan dokumen perizinan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mengutamakan kecepatan dan keakuratan dalam pemberian layanan belum sepenuhnya terbentuk dan terinternalisasi. Berbagai persoalan tersebut mempertegas bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan ketiga faktor dimaksud masih merupakan tantangan nyata yang memerlukan perhatian serius serta langkah konkret dari pihak manajemen organisasi.

Kapasitas individu, dorongan kerja, serta iklim instansi berelasi kuat dalam menentukan capaian tugas aparatur. Penguasaan kompetensi yang memadai memfasilitasi pegawai pemerintah dalam mengeksekusi tanggung jawabnya secara presisi dan terarah [3]. Di sisi lain, motivasi bertindak sebagai katalisator internal yang memacu dedikasi maupun efektivitas kerja abdi negara. [4]. Sementara itu, nilai-nilai kultural organisasi berfungsi mengonstruksi norma dan praktik tata kelola yang esensial bagi realisasi visi pelayanan publik instansi[5]

Kendati demikian, penelitian-penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor penentu kinerja pegawai masih memperlihatkan adanya tidak konsisten hasil, khususnya berkaitan dengan ketiga variabel tersebut. Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun di sisi lain, sejumlah penelitian lainnya justru menunjukkan pengaruh yang lemah bahkan tidak bermakna secara statistik dalam kondisi lingkungan kerja tertentu [6],[7]. Hal serupa juga berlaku pada variabel kompetensi, di mana besaran pengaruhnya kerap bervariasi bergantung pada tingkat kompleksitas tugas yang diemban oleh masing-masing institusi. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta konteks kelembagaan dari objek yang diteliti. Lebih lanjut, sebagian besar kajian yang ada selama ini dilakukan secara parsial dan lebih banyak berfokus pada sektor swasta yang memiliki karakteristik berbeda dengan sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pengkajian yang bersifat integratif dan simultan dalam konteks institusi pelayanan publik yang menanggung beban administrasi tinggi, seperti halnya DPMPTSP Kabupaten Trenggalek.

Bertitik tolak dari diskursus tersebut, riset ini diarahkan guna menganalisis determinasi kapasitas teknis, dorongan kerja, serta budaya organisasi terhadap capaian performa aparatur DPMPTSP Kabupaten Trenggalek, baik secara individual maupun komunal. Eksplorasi empiris ini diproyeksikan mampu memperkaya literatur manajemen sumber daya aparatur, sekaligus memberikan landasan strategis bagi birokrasi dalam merumuskan intervensi peningkatan mutu capaian kerja abdi negara.

METODE

Riset kuantitatif korelasional-kausal ini ditujukan guna mengevaluasi determinasi kapasitas teknis, dorongan kerja, serta iklim organisasi terhadap tingkat performa keseluruhan aparatur DPMPTSP Kabupaten Trenggalek. Subjek pengamatan mencakup 37 staf aktif yang berstatus pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer. Mengingat jumlah subjek tidak mencapai angka 100 individu, teknik pengambilan sampel presisi mutlak atau sensus diimplementasikan secara menyeluruh. Pendekatan ini diaplikasikan untuk menghasilkan representasi empiris yang komprehensif terkait dinamika prediktor terhadap capaian kerja institusi.

Instrumen kuesioner berskala Likert empat interval didistribusikan guna menghimpun respons empiris. Pengukuran kapabilitas bertumpu pada aspek kognitif, motorik, dan afektif individu. Evaluasi dorongan kerja diadaptasi dari teori hierarki kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Di sisi lain, indikator iklim organisasi ditelaah melalui tingkat kohesivitas, orientasi mutu, hingga stabilitas operasional, sedangkan capaian kerja ditinjau dari dimensi volume, ketepatan, serta otonomi penyelesaian tugas.

Sebelum mengeksekusi tahapan regresi linier berganda, kelayakan instrumen dipastikan melalui uji korelasi Pearson serta koefisien Alpha Cronbach. Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya adalah regresi linier berganda. Namun, sebelum langsung melakukan pengujian hipotesis, lakukan beberapa pemeriksaan dasar. Pastikan data tersebut mengikuti distribusi normal. Periksa juga apakah variabel-variabel independen tidak terlalu berkorelasi satu sama lain. Selain itu, pastikan bahwa residu-residu tersebut memiliki penyebaran yang konsisten. Langkah-langkah ini membantu memastikan model Anda dapat diandalkan dan memenuhi standar yang disyaratkan.

Setelah semua syarat terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan. Tiga metode dipakai uji-t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, uji-F untuk dampak keseluruhan secara bersama, dan R-kuadrat yang disesuaikan untuk menunjukkan seberapa baik model menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Subjek observasi melibatkan 37 aparatur di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Trenggalek, yang didominasi oleh gender laki-laki dengan proporsi 51,4% (19 individu), berbanding 48,6% (18 individu) perempuan. Ditinjau dari status kepegawaian, mayoritas responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 24 orang (64,9%), sementara 13 lainnya (35,1%) berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemetaan masa pengabdian mengindikasikan 78,4% subjek telah bertugas melampaui enam tahun, dan sisanya berada pada rentang empat hingga enam tahun. Profil demografis ini merepresentasikan tingkat kematangan pengalaman tugas yang memadai, sehingga diproyeksikan mampu menjamin tingkat pemahaman responden dalam menginterpretasikan sekaligus merespons instrumen penelitian secara kredibel.

Kalkulasi data empiris mendemonstrasikan variasi capaian nilai rata-rata pada setiap konstruksi observasi. Pengukuran kapasitas teknis mencatatkan skor rerata sebesar 21,38, sementara dorongan kerja berada pada level 34,19. Pada dimensi iklim organisasi dan performa aparatur, skor rata-rata yang diperoleh berturut-turut adalah 35,59 serta 35,95. Guna menginterpretasikan signifikansi angka-angka tersebut, rekapitulasi nilai rerata dikomparasikan terhadap rentang kelas interval yang menjadi landasan kategorisasi instrumen kuesioner. Merujuk pada pemetaan posisi skor di dalam skala acuan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa tingkat penguasaan keahlian, determinasi kerja, internalisasi budaya institusi, hingga realisasi capaian tugas staf secara keseluruhan telah memenuhi standar kualifikasi yang tergolong tinggi.

Uji Asumsi Klasik

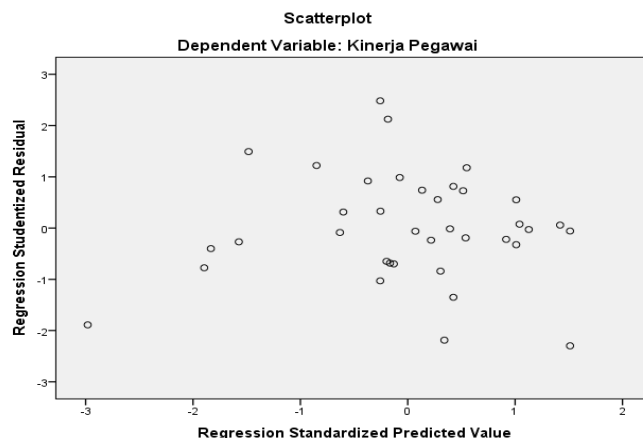
Sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan, keabsahan model regresi yang digunakan perlu dipastikan terlebih dahulu. Atas dasar pertimbangan tersebut, penelitian ini menerapkan serangkaian uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga pengujian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memverifikasi bahwa data yang diperoleh telah memenuhi persyaratan statistik yang menjadi landasan dalam analisis regresi, sehingga model yang dihasilkan mampu menghadirkan estimasi yang akurat dan dapat dijadikan pijakan yang kuat dalam penarikan kesimpulan ilmiah dari penelitian ini.

Uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Deteksi multikolinearitas diterapkan guna memastikan ketiadaan interkorelasi signifikan antar variabel independen. Output statistik mengonfirmasi bahwa seluruh prediktor telah memenuhi syarat kelayakan model. Kapasitas teknis, dorongan kerja, serta iklim organisasi secara berurutan merepresentasikan nilai toleransi sebesar 0,715; 0,833; dan 0,661 yang keseluruhan melampaui standar 0,10. Sejalan dengan hal tersebut, angka Variance Inflation Factor (VIF) ketiga determinan tercatat sebesar 1,398; 1,200; dan 1,512, di mana keseluruhannya berada jauh di bawah limit maksimal 10. Indikator empiris ini membuktikan bahwa arsitektur regresi mutlak terbebas dari bias kolinearitas ganda.

Secara lebih spesifik, variabel "kompetensi" menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,715, disertai dengan nilai VIF sebesar 1,398. Sedangkan variabel "motivasi kerja" menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,833 dan nilai VIF sebesar 1,200. Demikian pula, variabel "budaya organisasi" mencatat nilai toleransi sebesar 0,661, disertai dengan nilai VIF sebesar 1,512. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Evaluasi heteroskedastisitas ditinjau melalui manifestasi pola persebaran titik pada instrumen scatterplot. Observasi visual mengafirmasi bahwa residual terdistribusi secara acak tanpa membentuk konstelasi spesifik, baik di atas maupun di bawah ambang nol pada sumbu ordinat. Temuan ini secara absolut membuktikan kondisi homoskedastisitas, yang berarti varians data bersifat stabil antarobservasi. Dengan tervalidasinya kriteria penyebaran varians ini, kerangka prediktif dipastikan berstatus valid serta sangat reliabel untuk menunjang tahapan pengujian kausalitas akhir.



Sumber: Output SPSS 23, 2026

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Evaluasi visual pada diagram tebar mengonfirmasi penyebaran titik data yang sangat acak serta ketiadaan formasi pola khusus di sekitar garis ekuilibrium pada sumbu vertikal. Temuan empiris ini menjadi representasi kuat yang memastikan bahwa varians residual memiliki sebaran yang konstan antar pengamatan. Oleh karena itu, kerangka analisis terbebas dari ancaman heteroskedastisitas dan layak diaplikasikan karena seluruh prasyarat ekonometrika telah tervalidasi dengan baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.850	4.939		.172	.864
Kompetensi	.771	.227	.436	3.394	.002
1 Motivasi Kerja	.216	.101	.255	2.141	.040
Budaya Organisasi	.317	.140	.303	2.270	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 23, 2026

Model matematis yang terbentuk dari pengujian ini merepresentasikan persamaan

$$Y = 0,850 + 0,771 X_1 + 0,216 X_2 + 0,317 X_3.$$

Angka konstanta 0,850 mencerminkan titik potong garis regresi, namun dalam konteks instrumen pengumpulan persepsi yang tidak memiliki kriteria nol mutlak, besaran ini murni difungsikan sebagai penyeimbang kalkulasi dasar. Lebih jauh, formula tersebut secara substansial menegaskan hubungan parsial yang saling melengkapi, di mana peningkatan intensitas pada elemen keahlian, pembinaan mentalitas kerja, serta penguatan tatanan nilai institusi akan secara simultan mendorong akumulasi output kinerja aparatur.

Nilai koefisien regresi untuk determinan kapasitas teknis tercatat pada level 0,771. Proporsi bernilai positif ini mengindikasikan bahwa setiap eskalasi satu unit penguasaan keahlian akan berimplikasi langsung pada peningkatan performa aparatur sebesar 0,771 unit, dengan asumsi prediktor lainnya dikendalikan. Secara matematis, estimasi tersebut merepresentasikan hubungan kausalitas yang searah antara tingkat kecakapan individu dengan optimalisasi capaian kerja.

Sementara itu, parameter estimasi untuk dorongan kerja mendemonstrasikan angka 0,216. Temuan ini menjustifikasi bahwa setiap penguatan satu satuan pada determinasi psikologis pegawai akan menstimulasi kenaikan mutu penyelesaian tugas sebesar 0,216 satuan, dalam kondisi ceteris paribus. Hal tersebut

mengafirmasi peran pendorong internal sebagai representasi krusial dalam mengakselerasi produktivitas sumber daya manusia

Lebih lanjut, instrumen iklim institusi mencatatkan koefisien regresi senilai 0,317. Rasio tersebut memproyeksikan bahwa setiap perluasan satu satuan pada internalisasi nilai-nilai kultural instansi akan berkontribusi mendongkrak capaian staf sebesar 0,317 satuan, dengan mengasumsikan stabilitas konstan pada variabel lain. Kalkulasi ini menegaskan urgensi pembiasaan tata kelola norma yang kondusif guna merealisasikan target sasaran organisasi

Merujuk pada parameter *Standardized Coefficients* (Beta), kompetensi tercatat sebagai elemen yang memberikan dorongan paling dominan terhadap peningkatan performa kerja apabila dikomparasikan dengan variabel motivasi maupun budaya organisasi. Hal tersebut dibuktikan melalui besaran angka Beta pada variabel kompetensi yang menduduki posisi tertinggi, yakni sebesar 0,436. Fakta empiris ini mempertegas bahwa strategi penajaman kapasitas teknis dan pengetahuan pegawai merupakan langkah paling esensial dalam upaya mengoptimalkan mutu pelayanan di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Trenggalek.

Uji Determinasi

Kekuatan penjelas dari arsitektur riset ini dievaluasi melalui uji koefisien determinasi, yang secara spesifik difungsikan guna mengidentifikasi besaran persentase fluktuasi performa aparatur yang sanggup diintervensi oleh integrasi seluruh variabel independen secara komunal.

Kalkulasi kecocokan model mendemonstrasikan perolehan estimasi Adjusted R-Square pada ekuilibrium 0,576. Proporsi empiris ini menginterpretasikan bahwa 57,6% varians capaian kerja staf sukses direpresentasikan oleh dinamika kapasitas teknis, dorongan kerja, serta iklim organisasi. Sementara itu, 42,4% residu lainnya terindikasi sebagai konsekuensi dari aneka faktor eksternal di luar kerangka observasi. Metrik ini secara absolut menegaskan bahwa agregasi ketiga determinan tersebut memegang kontribusi yang krusial dalam mengonstruksi produktivitas abdi negara di DPMPTSP Kabupaten Trenggalek

Uji Hipotesis

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a					ANOVA	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta	T			
(Constant)	.850	4.939		.172	.864	17.291	.000 ^b
Kompetensi	.771	.227	.436	3.394	.002		
1 Motivasi Kerja	.216	.101	.255	2.141	.040		
Budaya Organisasi	.317	.140	.303	2.270	.030		

Sumber: Output SPSS 23, 2026

Berdasarkan kalkulasi statistik, indikator kapasitas teknis mencatatkan nilai t sebesar 3,394 disertai probabilitas 0,002. Mengingat signifikansi tersebut berada di bawah ambang batas 0,05, postulat mengenai determinasi kapabilitas terhadap performa pegawai dinyatakan terverifikasi secara empiris. Temuan ini merepresentasikan bahwa eskalasi kecakapan, yang mencakup dimensi kognitif maupun motorik profesional, berimplikasi krusial pada optimalisasi mutu penyelesaian tugas. Apabila kualifikasi staf selaras dengan spesifikasi beban instansi, aparatur mampu merealisasikan kewajibannya secara presisi, menstimulasi produktivitas, serta berpartisipasi maksimal dalam pencapaian visi tata kelola pelayanan publik

Nilai t sebesar 2,141 dengan signifikansi 0,040 menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam tugasnya. Temuan ini menegaskan motivasi sebagai pendorong utama produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Evaluasi empiris mendemonstrasikan bahwa parameter iklim organisasi memperoleh nilai t senilai 2,270 dengan probabilitas 0,030. Karena angka tersebut tidak melampaui standar signifikansi 0,05, postulat mengenai implikasi positif serta krusial dari lingkungan kultural terhadap capaian staf dapat diterima. Fenomena ini mengafirmasi bahwa tatanan nilai, norma, beserta habituasi profesional yang terinternalisasi secara mapan akan

mengonstruksi atmosfer operasional yang kondusif. Kondisi tersebut memfasilitasi kohesivitas antar aparatur sekaligus memperteguh dedikasi individu dalam merealisasikan target sasaran instansi. Dengan demikian, penguatan iklim organisasi diyakini mampu mengakselerasi tingkat produktivitas abdi negara secara komprehensif.

Pengujian serentak melalui komparasi varians menghasilkan nilai F sebesar 17,291 dengan tingkat probabilitas 0,000. Merujuk pada signifikansi yang berada jauh di bawah toleransi 0,05, postulat bahwa kapasitas teknis, dorongan kerja, serta iklim organisasi berimplikasi secara komunal terhadap performa aparatur dinyatakan valid. Realitas ini menegaskan bahwa produktivitas prima tidak direpresentasikan oleh determinan tunggal, melainkan merupakan manifestasi dari integrasi antara kecakapan sumber daya manusia, determinasi internal, dan kondusivitas tata kelola instansi. Agregasi ketiga prediktor tersebut memegang esensi fundamental dalam mengakselerasi kualitas kerja aparatur di lingkungan DPMPSTP Kabupaten Trenggalek.

Pembahasan

H1: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai

Pengujian hipotesis pertama secara empiris mengonfirmasi bahwa kapabilitas keahlian dan pengetahuan pegawai membawa dampak positif yang krusial bagi performa penyelesaian tugas. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kematangan penguasaan kompetensi sangat menentukan sejauh mana kelancaran, akurasi, dan efisiensi aparatur dalam mengeksekusi tanggung jawab hariannya. Semakin unggul kapasitas teknis seorang individu, maka akan semakin prima pula target sasaran yang mampu direalisasikan. Kesimpulan ini selaras dengan penemuan di beragam literatur sebelumnya, yang menggarisbawahi bahwa kecakapan sumber daya manusia berfungsi sebagai tulang punggung utama dalam mendongkrak capaian produktivitas suatu instansi[8].

Kompetensi adalah total kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan teoretis, keterampilan praktis, dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam tugas. Semakin tinggi kompetensi, semakin percaya diri dan efektif mereka menjalankan tanggung jawab. Alhasil, kualitas dan efisiensi kerja meningkat secara alami.

Afirmasi empiris ini berkesesuaian dengan serangkaian literatur terdahulu yang mendemonstrasikan korelasi positif antara tingkat kecakapan sumber daya manusia dengan ekselensi capaian tugas[9][10]. Fakta ini menegaskan kedudukan kapasitas teknis sebagai determinan fundamental dalam merealisasikan optimalisasi mutu aparatur pada institusi pelayanan public.

H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai

Pengujian hipotesis kedua mengonfirmasi postulat bahwa dorongan kerja berimplikasi secara positif dan bermakna terhadap performa staf. Realitas empiris ini merepresentasikan bahwa determinasi psikologis yang terpelihara secara konsisten akan bermuara pada eskalasi dedikasi serta ketepatan aparatur dalam mengakselerasi penyelesaian kewajiban administratifnya di lingkungan instansi.

Dorongan kerja merepresentasikan stimulus internal maupun eksternal yang memacu dedikasi individu guna merealisasikan visi strategis instansi. Ketika aparatur menerima apresiasi dan dukungan psikologis yang representatif, mereka akan mengaktualisasikan inisiatif proaktif sekaligus memanifestasikan komitmen penuh terhadap portofolio tugasnya. Integrasi faktor-faktor pendorong tersebut berimplikasi krusial dalam memfasilitasi abdi negara untuk mengeksekusi layanan publik secara presisi dan berdaya guna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menegaskan adanya pengaruh positif dan nyata dari motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai [11][12]. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi pada seorang pegawai sering kali diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai.

H3: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana penerapan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam suatu organisasi berkaitan dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi yang dihitung menunjukkan sejauh mana budaya organisasi berkontribusi dalam menjelaskan perbedaan kinerja yang ada.

Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai suatu sistem nilai, norma, dan kebiasaan perilaku yang berfungsi sebagai kerangka acuan bagi pegawai dalam bertindak. Budaya organisasi yang kuat berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung, mendorong kerja sama antar pegawai, serta memperkuat komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan latar belakang ini, dapat diasumsikan bahwa budaya organisasi yang kuat berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Atmosfer operasional yang kondusif terbukti menjadi katalisator esensial dalam mendorong pencapaian staf. Fenomena empiris ini berafiliasi kuat dengan postulat pada ragam studi terdahulu. [13][14]. Kondisi tersebut menegaskan bahwa ekselensi suatu institusi tidak tereduksi semata-mata pada kapabilitas teknis aparatur, melainkan amat bergantung pada stabilitas ekosistem kultural yang diimplementasikan secara komunal dalam lingkungan instansi.

H4: Kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai

Hasil dari penilaian serentak membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara kolektif memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Trenggalek. Ini berarti bahwa tidak ada satu elemen tunggal untuk kinerja yang lebih baik melainkan, kinerja yang lebih baik dicapai melalui kombinasi dari berbagai elemen yang berbeda di tempat kerja. Individu yang memiliki kompetensi, memiliki motivasi kerja yang baik, dan bekerja dalam budaya organisasi yang positif kemungkinan besar akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung gagasan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Meskipun upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, hal lain yang penting termasuk penciptaan motivasi kerja dan budaya organisasi.

Dari penelitian ini, dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai[15]. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan di DPMPSTSP Kabupaten Trenggalek, upaya harus dilakukan untuk memperkuat ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan. Meskipun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang disebutkan di atas karena ada beberapa elemen lain yang terlibat dalam kinerja kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian empiris, ditarik tiga konklusi utama. Pertama, kapasitas teknis, dorongan kerja, serta iklim institusi secara mandiri berimplikasi positif dan bermakna terhadap eskalasi pencapaian aparatur DPMPSTSP Kabupaten Trenggalek. Kedua, penguasaan keahlian menjadi determinan paling mendominasi. Ketiga, integrasi serentak antara kapabilitas, motivasi, dan ekosistem kerja yang kondusif mutlak diperlukan guna merealisasikan performa birokrasi yang unggul.

Temuan empiris ini memberikan landasan strategis bagi manajemen instansi. Mengingat signifikansinya, pengembangan kompetensi sumber daya manusia wajib diprioritaskan melalui program edukasi dan pelatihan teknis yang presisi sesuai kualifikasi jabatan. Intervensi terstruktur ini diproyeksikan mampu mengakselerasi efektivitas serta mutu penyelenggaraan tata kelola pelayanan kepada masyarakat luas.

Guna merawat determinasi abdi negara, institusi perlu mengimplementasikan sistem kompensasi yang menjamin keadilan apresiasi dan keterbukaan akses eskalasi karier. Selanjutnya, kristalisasi budaya organisasi harus diwujudkan melalui internalisasi norma kedisiplinan dan kohesivitas operasional. Secara keilmuan, riset ini menjustifikasi postulat bahwa kapabilitas, dorongan internal, serta kulturisasi institusi merupakan katalisator esensial bagi pencapaian performa aparatur sipil.

Secara teoretis, riset ini mengafirmasi konsep manajemen sumber daya manusia terkait pentingnya keselarasan kapasitas teknis individu dan iklim kerja organisasi guna mengoptimalkan performa pelayanan publik. Sebagai tindak lanjut praktis sekaligus rekomendasi bagi manajemen DPMPSTSP Kabupaten Trenggalek, pengembangan kecakapan aparatur wajib diprioritaskan melalui penyelenggaraan program pelatihan teknis yang berkelanjutan. Guna merawat stabilitas motivasi personel, institusi perlu mengoptimalkan sistem penghargaan berbasis prestasi dan pengembangan karier yang adil. Selain itu, organisasi perlu mempertegas budaya kedisiplinan serta sinergi kerja untuk mempertahankan lingkungan kerja yang produktif. Bagi agenda riset selanjutnya, dianjurkan untuk memperluas cakupan observasi dengan mengakomodasi variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan manajerial, kepuasan kerja, maupun kelayakan kompensasi demi memperkaya literatur manajemen sektor publik

DAFTAR PUSTAKA

- [1] U. Suci Romadani, M. Nasir, and M. Suryatni, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Ntb,” *J. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 97–108, 2022.
- [2] D. Penanaman, M. Dan, P. Terpadu, and S. Pintu, “Laporan kinerja instansi pemerintah (lkjip),” 2025.
- [3] P. A. Yudhatama and Maswanto, “Pengaruh Kompetensi , Motivasi , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Y dan Z Pada PT . Helpdezk Indonesia Universitas Muhammadiyah Jakarta , Indonesia adanya selisih melalui adanya perbuatan dari yang didapatkan dan jumlah yang seharusnya,” *J. Ekon. Manaj. Pariwisata dan Perhotelan*, vol. 4, no. September, 2025.
- [4] M. Hizbul Muflihin, *Motivasi Kinerja*. 2024.
- [5] N. Mandaku, T. Zacharias, and S. Laurens, “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat,” *J. Ilm. Glob. Educ.*, vol. 6, no. 3, pp. 1829–1839, 2025, doi: 10.55681/jige.v6i3.4171.
- [6] U. L. A. Usman, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk N 1 Sijunjung,” *J. Perilaku Bisnis Kontemporer*, vol. 2, no. 1, pp. 51–60, 2025, doi: 10.62769/asd1sb46.
- [7] L. Dian Safitri et al., “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening,” *IJESM Indones. J. Econ. Strateg. Manag.*, vol. 2, no. 4, pp. 2878–2889, 2024.
- [8] Y. H. Wahyuli, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang,” *J. PPS UNISTI*, vol. 3, no. 1, pp. 17–22, 2020, doi: 10.48093/jjask.v3i1.28.
- [9] S. D. Firdaus Nillah Jannah Tul, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KPPP BRAWIJAYA KEDIRI,” vol. 4, pp. 1317–1326, 2025.
- [10] Z. R. Wijaya Tirta, “Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri,” vol. 44, no. 1, pp. 312–322, 2025.
- [11] M. I. Hasica, P. Isyanto, and D. Yani, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang,” *J. Econ.*, vol. 2, no. 7, pp. 1535–1545, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i7.625.
- [12] S. Nining, A., Jaenab, and Wulandari, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima,” *Trending J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 392–405, 2023, doi: <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>.
- [13] W. Sarumaha, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 28–36, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.10.
- [14] Putri Fajriah, Salim Basalamah, and Aminuddin, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar,” *Tata Kelola*, vol. 9, no. 2, pp. 141–156, 2023, doi: 10.52103/jtk.v9i2.1331.
- [15] T. N. P. Sandi Gunawan, Yusuf Montundu, Windayani, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BOMBANA,” *J. Relev. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 150–159, 2025, doi: 10.61401/relevansi.v3i1.27.