



Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok

Yuci Mardiosa¹, Nurhayati², Netty Indrawati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

¹yucimardiosa26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok, tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai negeri sipil pada dinas perdagangan dan koperasi, usaha kecil dan menengah kota solok yang berjumlah 32 orang. Dengan menggunakan total sampling, maka didapatkan sampel 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel kompetensi, tanggung jawab dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, $Y = 6,378 a + 0,374 X_1 + 0,206 X_2 + 0,253 X_3 + e$. dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel X_1 Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai variabel $2,957 > 1,699$ dan tingkat nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Variabel X_2 Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai variabel $2,065 > 1,699$ dan tingkat nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Variabel X_3 Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai variabel $2,101 > 1,699$ dan tingkat nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Dari uji F yang dilakukan didapat bahwa kompetensi, tanggung jawab dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, $f_{hitung} 18,315 > f_{tabel} 2,947$ dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Department of Trade and Cooperatives, Small and Medium Enterprises in the City of Solok, the purpose of this research was to determine the effect of Competence, Responsibility and Work Culture on the Performance of Civil Servants in the Office of Trade and Cooperatives, Small and Medium Enterprises of the City of Solok. In this study, the population was civil servants at the trade and cooperative service, small and medium enterprises in the city of Solo, totaling 32 people. By using total sampling, a sample of 32 people was obtained. The data collection technique used is by using a questionnaire or questionnaire. Based on multiple linear regression analysis of the variables of competence, responsibility and work culture on the performance of civil servants, $Y = 6.378 a + 0.374 X_1 + 0.206 X_2 + 0.253 X_3 + e$. from the t test conducted, it was found that the variable X_1 Competence had a significant effect on the performance of civil servants with a variable value of $2.957 > 1.699$ and a significant value level of $0.006 < 0.05$. Variable X_2 Responsibility has

Received April 30, 2023; Revised Mei 13, 2023; Accepted Juni 06, 2023

* Yuci Mardiosa, yucimardiosa26@gmail.com

a significant effect on the performance of civil servants with a variable value of 2.065 > 1,699 and a significant value level of 0.003 < 0.05. Variable X3 Work Culture has a significant effect on the performance of civil servants with a variable value of 2.101 > 1,699 and a significant value level of 0.045 < 0.05. From the F test conducted, it was found that competence, responsibility and work culture simultaneously influenced the performance of civil servants, fcount 18.315 > ftable 2.922 with a significance value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Competence, Responsibility and Work Culture*

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, ditemukan fenomena pegawai yang terjadi di Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok yaitu, untuk mencapai tujuan instansi maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab setiap pegawai. Oleh karena itu instansi harus melakukan manajemen bagaimana mengembangkan kompetensi, tanggung jawab dan budaya kerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok telah terbagi menjadi beberapa bidang, pembagian dilakukan untuk meringankan dan memfokuskan pada penanganan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan instansi yang lebih besar. Pembagian tenaga kerja muncul saat tujuan bersama dikejar oleh individu dengan melaksanakan tugas yang terpisah namun saling berkaitan dengan penuh tanggung jawab. Pembagian tugas pegawai harus disepakati dan dipatuhi bersama sehingga instansi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok merupakan instansi pemerintah pada wilayah kerjanya merancang kebijakan bidang koperasi, bidang ukm, bidang perindustrian, dan bidang perdagangan hingga ekonomi pasar (pengelolaan pasar). Kebijakan yang dikeluarkan guna untuk kepentingan kesejahteraan masyarakat. Terkait dengan tugas dan fungsinya maka, instansi ini dapat memberikan informasi mengenai persuratan koperasi, ukm, perindustrian dan perdagangan seperti izin usaha perdagangan (SIUP), surat izin usaha, surat izin usaha kantor perantara perdagangan properti (SIU-P4), hingga surat izin usaha jasa survey.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap**

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil pekerjaan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja maka perlu menetapkan target sebagai acuan para pegawai. Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya, (Indrawati N, 2023).

2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Pramularso, 2018).

2.3 Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Tanggung jawab merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Dengan demikian adanya tanggung jawab pada diri seseorang pegawai akan lahir semangat untuk menjalankan sebuah usaha dengan sungguh-sungguh, adanya keyakinan bahwa dengan berusaha secara maksimal hasil yang akan didapat tentunya maksimal pula, (Mamminanga, 2019).

2.4 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori diatas budaya kerja, bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang

dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku, (Adha et al., 2019).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis mengajukan hipotesis yang ingin dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka, hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya (Martono, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.
- H2 : Diduga Tanggung Jawab berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.
- H3 : Diduga Budaya kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.
- H4 : Diduga Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik, (Martono, 2012). Dalam metode kuantitatif banyak digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

Dalam penelitian ini, jenis data yang peneliti gunakan adalah jenis data kualitatif karena hasilnya data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, sehingga dapat diartikan bahwa sampel adalah seluruh pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai negeri sipil pada dinas perdagangan dan koperasi, usaha kecil dan menengah kota solok. Pengolahan data menggunakan bantuan program spss versi 22.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.378	4.947	
	Kompetensi	.374	.126	.404
	Tanggung Jawab	.206	.158	.220
	Budaya Kerja	.253	.120	.332

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disimpulkan system persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 6,378 + 0,374 X_1 + 0,206 X_2 + 0,253 X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat di analisis sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,378 artinya jika Kompetensi (X_1), Tanggung Jawab (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) sama dengan 0 maka Kinerja Pegawai (Y) sudah ada sebesar 6,378 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi pertama (b_1) Kompetensi (X_1) sebesar 0,374 adalah positif. Hal ini menunjukkan Kompetensi (X_1) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Tanggung Jawab (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) bernilai tetap atau nol, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,374 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi kedua (b_2) Tanggung Jawab (X_2) sebesar 0,206 adalah positif. Hal ini menunjukkan Tanggung Jawab (X_2) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Kompetensi (X_1) dan Budaya Kerja (X_3) bernilai tetap atau nol, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,206 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi ketiga (b_3) budaya kerja (X_3) sebesar 0,253 adalah positif. Hal ini menunjukkan budaya kerja (X_3) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi kompetensi (X_1) dan tanggung jawab (X_2) bernilai tetap atau nol, maka kinerja Pegawai mengalami peningkatan 0,253 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.626	1.770

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi, Tanggung Jawab

b. Dependent variabel : kinerja pegawai

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 2 diatas merupakan hasil pengolahan data untuk melihat hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini. Diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* diperoleh 0,626 atau 62,6%. Artinya sekitar 62,6% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja dan sisanya sebesar 37,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 3
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.378	4.947		1.289	.208
	Kompetensi	.374	.126	.404	2.957	.006
	Tanggung Jawab	.206	.158	.220	2.065	.003
	Budaya Kerja	.253	.120	.332	2.101	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Bedasarkan tabel 3 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 1,699. untuk variabel Kompetensi (X1) nilai t_{hitung} adalah 2,957 dengan signifikasi sebesar 0,006. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,957 > 1,699$ dan nilai tingkat signifikasi $0,006 < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

b. Pengaruh Tanggung Jawab (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima apabila jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 1,699. Untuk variabel Tanggung Jawab (X2) nilai t_{hitung} adalah 2,065 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,003. Karena nilai t_{hitung} besar dari $2,065 > 1,699$ dan nilai tingkat

signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

c. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan sig $0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 1,699. Untuk variabel Budaya Kerja (X3) nilai t_{hitung} adalah 2,101 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,101 > 1,699$ dan nilai tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$ maka H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

Uji f

Tabel 4.
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.231	3	57.410	18.315	.000 ^b
	Residual	87.769	28	3.135		
	Total	260.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi, Tanggung Jawab

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4 diatas pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} > f_{tabel}$. Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dari hasil tabel 2,947, maka dapat dilihat bahwa f_{hitung} 18,315 $>$ dari f_{tabel} 2,947 dengan nilai signifikasinya yaitu $0,000 < 0,05$. Jadi hipotesis yang dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian H_4 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut paparan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang telah dikemukakan pada tabel 4.14 dan tabel 4.15 sebelumnya, maka hasil pembahasan hasil hipotesis sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi linear berganda dapat persamaan $Y = 6,378 + 0,374 X_1 + 0,206 X_2 + 0,253 X_3 + e$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan tanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan tanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. Dari hasil uji determinasi R^2 atau Adjusted R Square yang telah penulis lakukan, nilai R^2 diperoleh sebesar 0,626 atau 62,6% artinya variabel kompetensi, tanggung jawab dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil sebesar 62,6%. Sedangkan $(100\% - 62,6\% = 37,4\%)$ yaitu 37,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain diluar penelitian yang dibahas dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui untuk $t_{hitung} 2,957 > t_{tabel} 1,699$ dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (Rosmaini, 2019).

4. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Tanggung Jawab (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui untuk $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 1,699$ dan pengaruh X_2 terhadap Y signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (Darmawana, 2020).

5. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui untuk $t_{hitung} 2,101 > t_{tabel} 1,699$ dan pengaruh X_3 terhadap Y signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ maka H_3 diterima. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (Hafulyon, 2021).

6. Pengaruh Kompetensi (X1), Tanggung Jawab (X2) Dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji F sebesar 18,315 dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H_4 diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ nilai f_{hitung} sebesar $18,315 > f_{tabel} 2,947$ dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara ketiga variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai akan terjadi peningkatan dengan baik bila Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja dilakukan secara baik

KESIMPULAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi linear berganda dapat persamaan $Y = 6,378 + 0,374 X_1 + 0,206 X_2 + 0,253 X_3 + e$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan tanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan tanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. Koefisien Determinasi R^2

Diketahui bahwa sebesar nilai *adjusted R Square* diperoleh 0,626 atau 62,6%. hal ini berarti menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Tanggung Jawab (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok sebesar 62,6% dan sisanya sebesar 37,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

3. Uji hipotesis uji t

a. Uji t 1

Kompetensi secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,957 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ maka H_1 diterima.

b. Uji t 2

Tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_2 diterima.

c. Uji t 3

Budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,101 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$ maka H_1 diterima.

4. Uji hipotesis uji f

Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} 18,315 > f_{tabel} 2,947$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$.

Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat meningkatkan Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja dalam pekerjaannya.
2. Bagi pegawai di Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok dapat meningkatkan Kinerja Pegawai agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan Kompetensi, Tanggung Jawab dan Budaya Kerja yang dimiliki.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Almustofa, R. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja*.
- Basori, M. A. N. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI*

VARIABEL INTERVENING. 149–158.

- Darmawana, D. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Tanggung Jawab yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4, 58–70.
- Fernandes, H. P. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. 14(02), 139.
- Fudzah, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan*.
- Hafulyon. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1), 72–85. <https://doi.org/10.31958/mabis.v1i1.3086>
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–205.
- Indrawati N. (2023). *Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok*. 3(1), 99–109.
- Lawu, S. H. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Mamminanga, I. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1), 11–21.
- Martono, N. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Bisnis* (pp. 23–74).
- Nirwana, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru (Studi Kasus SMK Budi Mulia Kotobaru). *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 149–161. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.533>
- Nurhayati. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Kasus Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Koto Baru) Pendahuluan*. 1(1), 55–68.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Samosir, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 30–40. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.71>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*.

Pengaruh kompetensi, tanggung jawab dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas perdagangan dan koperasi, usaha kecil dan menengah kota solok

- Suryanti, E. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Unggulan Timur. *Jurnal Bisecer (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 27–41.
- Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Tukan, A. P. A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canning Indonesian Products. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (p. 173).
- Yeni, A. (2019). *Edukasi pemahaman kepemimpinan dan job deskripsi pada perangkat nagari koto laweh*. 1(8), 1531–1538.
- Zamrodah, Y., & Sirait. (2016). *Faktor-Faktor Budaya Kerja*. 15(2), 1–23.