



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH BAGIAN UMUM KOTA LUBUKLINGGAU

Qinthara Dwi Ulfah¹, Murlina Nisusmiati², Intan Morisca³, Heni Nopita⁴, Andre Saputra⁵
^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: ¹qinthara.ulfa@gmail.com, ²murlina@univbinainsan.ac.id,
³intanmorisca@gmail.com, ⁴heninopita2@gmail.com, ⁵andresmicpwd@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah kurang sepenuhnya terlaksana, kurangnya kemampuan pegawai dalam mengatur waktu dalam menyelesaikan tugasnya masih belum tepat dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi kurang maksimal. hipotesis kesatu variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) t hitung menghasilkan koefisien sebesar 9,855 sampel 47 ditemukan $df = 47$ ($47-2$) pada taraf signifikan sebesar 0,05 nilai kritis t tabel sebesar 1,679. Maka dikatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai karena $t_{hitung} (9,855) > t_{tabel} (1,679)$. Pengujian hipotesis variabel Kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 9,170 sampel 47 ditemukan $df = 47$ ($47-2$) pada taraf signifikan 0,05 nilai kritis t tabel sebesar 1,679. Maka dikatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai karena $t_{hitung} (9,170) > t_{tabel} (1,679)$. Ketiga didapat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $95,522 > F_{tabel} = 3,21$ dan tingkat signifikan secara serentak sig F adalah 0,000b. bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai harus ada Budaya Organisasi sehingga dapat mengendalikan kinerja pegawai dengan Kompetensi dalam menyelesaikan kemampuan kerjanya maka memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci— Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Abstract

The problem in this study is that it is not fully implemented, the lack of employees' ability to manage time in completing their duties is still not appropriate and the lack of employee responsibility in carrying out their duties so that the work they do is less than optimal. the first hypothesis of the Organizational Culture variable (X1) on employee performance (Y) t arithmetic produces a coefficient of 9.855 sample 47 is found $df = 47$ ($47-2$) at a significant level of 0.05, the critical value of t table is 1.679. So it is said that Organizational Culture has a significant influence on employee performance because $t_{count} (9.855) > t_{table} (1.679)$. Hypothesis testing of the Competency variable (X2) on employee performance (Y) shows t count of 9.170 samples 47 found $df = 47$ ($47-2$) at a significant level of 0.05, the critical value of t table is 1.679. Then it is said that Organizational Culture has a significant influence on employee performance because $t_{count} (9.170) > t_{table} (1.679)$. Third, it is found that the f_{count} value obtained is $95.522 > F_{table} = 3.21$ and the simultaneous significant level of sig F is 0.000b . that Organizational Culture (X1) and Competence (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y). So it can be seen that to improve employee performance there must be an organizational culture so that



it can control the performance of employees with competence in completing their performance abilities so that it has an influence on employee performance.

Keywords—Organizational Culture, Competence and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kegiatan yang termasuk kedalam pelaksanaan pengorganisasian serta pelayanan publik yang berhubungan dengan kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pemerintahan dalam melaksanakan otonomi daerah, sangat diperlukan suatu dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Dengan tidak adanya dukungan yang memadai, maka kegiatan organisasi aparat pemerintah tidak akan dapat berjalan dengan efisien.

Budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota. Budaya organisasi bisa membantu kinerja pegawai, dalam meningkatkan motivasi bagi pegawai dalam memberikan kompetensi yang baik sehingga dapat memanfaatkan kesempatan dan partisipasi dalam lingkup organisasi tersebut.

Berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi yang membentuk sikap serta tingkah laku pegawai. Sehingga pengetahuan organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah eksternal dan internal secara konsisten dengan cara tepat dalam memahami, memikirkan serta merasakan terhadap masalah. Norma-norma dan kebiasaan yang di terima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi mereka membawa nilai-nilai dan

kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka (Busro, 2018).

Upaya peningkatkan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai berbasis kompetensi, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kinerja pegawai termasuk hal yang sangat penting dalam organisasi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya, maka setiap organisasi pemerintah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya melalui peningkatan kompetensi setiap pegawainya. (Wibowo, 2017).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah kompetensi. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, yang keterampilan dan kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja yang sangat baik dalam pekerjaan (Sutrisno, 2017).

Adapun permasalahan yang ditemukan di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kota Lubuklinggau dalam kontek budaya organisasi permasalahan



yang ditemukan, belum sepenuhnya terlaksana. Pegawai masih ada yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Sedangkan mengenai masalah kompetensi, yaitu masih kurangnya keahlian dalam menjalankan pekerjaannya dan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu dalam menyelesaikan tugasnya masih belum tepat. Dalam penelitian ini ditemukan masalah kinerja diantaranya, Kurang optimalnya kinerja pegawai dikarenakan kurang berjalannya budaya organisasi dan kompetensi. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi kurang maksimal.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

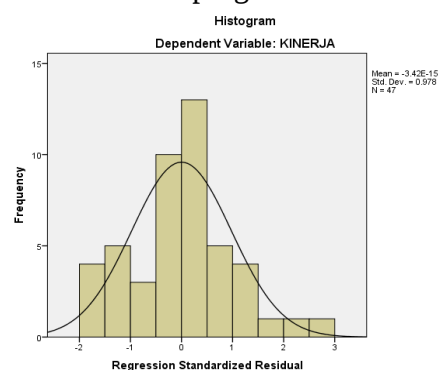
Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau yang beralamat di Jalan Garuda No. 10 Kayu Ara Lubuklinggau. 31615. Waktu penelitian dimulai dari proses perencanaan hingga laporan selesai terhitung dari bulan Januari 2021 sampai dengan Agustus 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kota Lubuklinggau yang berjumlah 47 pegawai, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 27 orang dan Pegawai Honorer 20 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 pegawai Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kota Lubuklinggau.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

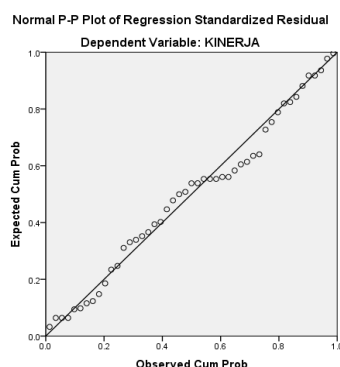
Sebelum melakukan uji statistik maka terlebih dahulu diuji validitas pada 18 orang Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila *corrected item total correlation* (skor korelasi) $> r_{\text{tabel}}$ 0,468 dengan alpha 5%. Perhitungan ini menggunakan bantuan program SPSS 22.



Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2021

Pada gambar diatas data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan output hitogram yang dihasilkan. Pada gambar diatas terlihat data menyebar keseluruh daerah normal yang berada dibawah curva seperti lonceng terbalik.

Hasil normal P-P Plot dilihat pada titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.



Sumber : Hasil Olahan dari Data
SPSS 22, 2021

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari hasil $Y = 10,966 + 0,896 X_1$ nilai konstan sebesar 10,966 menyatakan bahwa jika budaya organisasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 10,966, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,896 artinya variabel budaya organisasi berbuah sebesar 0,896.

Nilai menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara budaya organisasi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,827$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} 9,855 sampel 47 ditemukan ($df = n-k = 47-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (9,855) > t_{tabel} (1,679)$.

Sesuai dengan penelitian terdahulu Mardi Astutik. (2016). Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbangkan Vol. 2 No. 2 Hal: 121-140, ISSN: 2338-4409. Dengan judul

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung 4,201 lebih besar dari t sig 0,000, dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai t hitung 5,898 lebih besar dari sig 0,000, (Astutik, 2016).

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil $Y = 26,502 + 0,649 X_2$ nilai konstan 26,502 menyatakan bahwa jika kompetensi sebesar 26,502 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,649 artinya kompetensi berbuah 1 satuan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,649.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara kompetensi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,807$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_2) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} 9,170 sampel 47 ditemukan ($df = n-k = 47-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (9,170) > t_{tabel} (1,679)$.

Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap



kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu Fandhi Ahmad Zia (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi hipotesis parsial mempengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 59,5%. Komunikasi kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi 12,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 59,6% (Zia, 2017).

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan $Y = 7,446 + 0,569 X_1 + 0,378 X_2$. Nilai konstanta sebesar $a = 7,446$ adalah bilangan konstanta variabel bebas yaitu X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Kompetensi) sama dengan nol. $b_1 = 0,569$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,569. $b_2 = 0,378$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_2 (kompetensi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_2 (kompetensi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja) sebesar 0,378.

Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,813$ hal ini menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,813 atau 81,3% dan setelah

disesuaikan nilai sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai f_{hitung} sebesar 95,522 tingkat keyakinan 95% $\alpha = 5\%$ dan $df_2 (n-k-1) = 47-2-1 = 44$ (n adalah jumlah data) adalah 3,21 secara simultan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, sesuai dengan penelitian terdahulu.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi hipotesis parsial mempengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 59,5%. Komunikasi kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi 12,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 59,6% (Zia, 2017).

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan variabel Budaya Organisasi nilai uji t dapat menunjukkan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 9,855. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (9,855) > t_{tabel} (1,679)$.
2. Berdasarkan variabel kompetensi nilai uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 9,170. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karena $t_{hitung} (9,170) > t_{tabel} (1,679)$.



3. Berdasarkan nilai $f_{hitung} 95,522 > f_{tabel} 3,21$ sehingga terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau.

V. SARAN

1. Agar Pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas, maka kompetensi perlu di perhatikan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus ditingkatkan lebih baik lagi. Kompetensi dalam hal ini terdiri dari pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat.
2. Budaya Organisasi yang diterapkan saat ini kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, hendaknya tetap dipertahankan, bila perlu ditingkatkan lagi agar para pegawai semakin giat lagi untuk bekerja dengan lebih maksimal.
3. Kinerja akan maksimal apabila didukung oleh kebijakan-kebijakan yang diberikan pimpinan sebagai penghargaan atau rasa peduli perusahaan terhadap hasil kerja pegawai.
4. Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau harus meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat menyelesaikan rencana kerja serta meningkatkan kualitas budaya organisasi agar dapat meningkat sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang sudah dilakukan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Bisnis, Manajemen Dan Perbangkan*, 2(2).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, E. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Jamaluddin, Rudi Salam, harisman Y. dan H. A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 4(1).
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Grafindo Persada.
- Kurniawan, Donatus Adi, G. and A. S. (2018). *PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEES CAPABILITIES ON PT . BINASINAR*. 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Mohklas. (n.d.). (*Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang*) Effect



of Competence and Motivation to the Performance of Employees with Communication as Moderating Variable. 99–119.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cv Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Uha, I. N. (2018). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Prenadamedia Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.

Zia, F. A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Menggala Kabupaten Tulang Bawang. *Kebijakan Dan Pelayanan Publik*.