



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Indah Mustika¹, Supriyanto², Surajiyo³

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Iainsan, Lubuklinggau

E-mail : ¹218010180@mhs.uniinainsan.ac.id, ²Supriyanto@univbinainsan.ac.id,

³Surajiyo@univbinainsan.ac.id

ABSTRAK

Masalah pada penelitian ini adalah: a. Budaya Organisasi: 1). Masih adanya kebiasaan pegawai ketika tugas yang diberikan oleh atasan belum terealisasi dengan tepat waktu, 2). Masih adanya kebiasaan pegawai yang kurang cermat dan teliti dalam menjalankan program kerja. 3). Masih ada pegawai yang belum menunjukkan perilaku ramah dalam bekerja. Kompetensi: 1). Masih ada beberapa pegawai yang kurang terampil dalam mengoperasikan komputer. 2). Masih belum optimalnya keahlian yang dimiliki beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. 3). Belum optimalnya pengetahuan serta keterampilan beberapa pegawai di bidang pekerjaannya. c. Kinerja Pegawai 1). Hasil kinerja pegawai belum membantu mencapai sasaran yang diharapkan. 2). Kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana yang ditentukan. 3). Kualitas hasil kerja yang belum memuaskan. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian: a. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai thitung = 3,842 lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = $0,001 < (\alpha) 0,05$. b. Secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai thitung = 3,624 lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = $0,001 < (\alpha) 0,05$. c. Secara bersama-sama (*simultan*) budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Muli Rawas Utara, karena nilai Fhitung yang diperoleh adalah 12,430 > Ftabel = 3,32 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The problems in this research are: a. Organizational Culture: 1). There is still a habit of employees when the tasks given by superiors have not been realized on time, 2). There are still habits of employees who are less careful and thorough in carrying out work programs. 3). There are still employees who have not shown friendly behavior at work. Competence: 1). There are still some employees who are less skilled in operating computers. 2). The expertise of some employees is still not optimal in completing the work for which they are responsible. 3). Not yet optimal knowledge and skills of some employees in the field of work. c. Employee Performance 1). The results of employee performance have not helped achieve the expected goals. 2). Employee performance is not in accordance with the specified plan. 3). Unsatisfactory quality of work. This research method uses a quantitative research design. Research results: a. Partially, organizational culture has a significant influence on employee performance, because the tcount = 3.842 is greater than the ttable value of 2.042 with a significant level = $0.001 < (\alpha) 0.05$. b. Partially, the competence variable has a significant effect on employee performance, because the tcount = 3.624 is greater than the ttable value of 2.042 with a significant level = $0.001 < (\alpha) 0.05$. c. Together (simultaneously) organizational culture and competence have a significant influence on employee performance at the Food Security Service of North Musi Rawas Regency, because the Fcount value obtained is 12.430 > Ftable = 3.32 and the level of significance simultaneously is $0.000 < () = 0.05$.

Keywords: Organizational Culture, Competence and Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Suatu Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja Organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu Organisasi, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi Organisasi (D. Sunyoto, 2015).

Keberhasilan suatu Organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu Organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan Organisasi dalam upaya mencapai Visi, Misi dan tujuan Organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan (Muhammad Busro, 2020)

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dalam Organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh Organisasi, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kehandalan dan kinerja manajemen Organisasi dalam mengatur dan mengoperasikan unit-unit kerja yang ada diorganisasi, dalam hal ini seluruh pegawai dituntut untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki setiap pegawai agar dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pengelolaan pegawai yang tepat dapat dilihat dari peningkatan kontribusi yang diberikan oleh para pegawai pada Organisasi dalam upayanya mencapai tujuan Organisasi. Kemampuan atau potensi yang dimiliki pegawai sangat diperlukan dalam Organisasi sebagai pendukung keberhasilan serta peningkatan keberhasilan suatu Organisasi (Suwatno. Priansa, 2018). Adapun yang mempengaruhi kinerja diantaranya Budaya Organisasi dan Kompetensi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah Budaya Organisasi. Seorang pegawai akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh Organisasinya. Hal ini akan membuat para pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan Organisasi, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak. Budaya Organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Budaya Organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya Organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota Organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, Budaya Organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan Organisasi (D. Edison, 2018).

Selain Budaya Organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Keberhasilan Organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, sikap (D. Edison, 2018).



Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi.

Dengan demikian faktor budaya organisasi dan kompetensi akan dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai pada umumnya sangat berpengaruh terhadap hasil pengembangan diri atau Sumber Daya Manusia. Untuk pencapaian kinerja harus mendapatkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu instansi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (D. Edison, 2018).

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan salah satu isu strategis dalam pembangunan suatu Negara. Dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan, sektor pertanian sangat penting karena sektor ini menjadi penyedia pangan utama, lebih-lebih negara yang sedang berkembang, karena memiliki peran ganda yaitu sebagai salah satu sasaran utama pembangunan dan salah satu instrumen utama pembangunan ekonomi.

Fungsi ketahanan pangan sebagai prasyarat untuk terjaminnya akses pangan determinan utama dari Inovasi Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan tenaga kerja produktif serta fungsi ketahanan pangan sebagai salah satu determinan lingkungan perekonomian yang stabil dan kondusif bagi pembangunan. Setiap Negara senantiasa berusaha membangun sistem ketahanan pangan yang mantap. Oleh sebab itu sangat rasional dan wajar kalau Indonesia menjadikan program pemantapan ketahanan pangan Nasional sebagai prioritas utama pembangunannya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti bahwa Budaya Organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara, yakni 1). Masih adanya kebiasaan pegawai ketika tugas yang diberikan oleh atasan belum terealisasi dengan tepat waktu, 2). Masih adanya kebiasaan pegawai yang kurang cermat dan teliti dalam menjalankan program kerja, dan 3). Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap hubungan dengan bawahan pada saat Budaya Organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti bahwa Kompetensi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara, yakni: 1). Masih ada pegawai yang kurang terampil dalam mengoperasikan computer, 2). Masih Ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan, dan 3). Belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai belum membantu mencapai sasaran yang diharapkan. dan kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana yang ditentukan. Dari uraian fenomena yang terjadi diatas, maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul yaitu: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Literatur

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa Donni Juni, 2018).

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddahayah*, yang Merupakan bentuk Jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan Sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai kultur dalam bahasa Indonesia (Muhammad Busro, 2018).

Kompetensi adalah konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru, menurut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar disekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan (Edy Sutrisno, 2016).

2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2018), yaitu:

1) Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kemudian Faktor-faktor budaya kerja (Irham Fahmi, 2015), yaitu:

- 1). Inisiatif individual
Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu.
- 2). Toleransi terhadap tindakan beresiko
Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
- 3). Arah
Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4). Integrasi
Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5). Dukungan dari manajemen
Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6). Kontrol
Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 7). Identitas
Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu.
- 8). Sistem imbalan
Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (misalnya; kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
- 9). Toleransi terhadap konflik
Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10). Pola-pola komunikasi
Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Selanjutnya Sejumlah faktor mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memperbaiki

kecakapan tentang kompetensi yang mempengaruhi kinerjanya (Wibowo, 2016), yaitu :

- 1) *Admitting Incompetence* (Mengalami Kekurangan Kompetensi)
Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya yang berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan kecakapan dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.
- 2) *Raising Expectations* (Meningkatkan Harapan)
Pekerjaan manajer dan coach termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. Tugas utama seorang coach adalah menciptakan dan memelihara visi yang lebih tinggi bagi pekerja, dengan menjaga dalam pikirannya apa yang mungkin bagi mereka apabila memanfaatkan sepenuhnya kemampuan dan bakatnya.
- 3) *Identifying Barries* (Mengidentifikasi Hambatan)
Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses dan emosional.
- 4) *Including Support Mechanism* (Memasukan Mekanisme Dukungan)
Setiap rencana yang baik termasuk prosedur untuk memonitor dan mengukur pelaksanaan langkah tindak dan kemajuan pencapaian tujuan. Pada kebanyakan budaya organisasi, penguatan perilaku secara sadar dipergunakan dalam konteks program disiplin berkaitan dengan masalah pekerja, dan rencana kompetensi dan promosi untuk memberi penghargaan Kontributor besar. Dengan secara sadar menggunakan penguatan perilaku dengan lebih kreatif dan meluas, organisasi dapat

membantu pekerja memperbaiki kinerja dan kompetensi.

2.3. Penelitian Yang Relevan

Untuk memudahkan penelitian diperlukan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan referensi yaitu : Zulkifli Damopolii, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing, 2021, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja AS Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu. Berdasarkan hasil pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,341 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu mempunyai hubungan yaitu sebesar 34,1 %. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) adalah 0.117 yang menunjukkan bahwa 11,7 % Kinerja Pegawai (ASN) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) sementara sisanya sebesar 53,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai (ASN) sebesar 0,045 Hal ini berarti koefisien variabel X1 atau Kompetensi dan variabel X2 atau Motivasi, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai (ASN), dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2). Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel. Kriteria penilaian dengan



menggunakan metode ini adalah, jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel; $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas Fhitung memiliki nilai 4,507 sedangkan Ftabel memiliki nilai 3,23 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. 1. Nilai thitung untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 1,505 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan $0,141 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dengan demikian H_a dapat ditolak. Artinya Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y). 2. Nilai thitung untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,765 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan $0,449 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dengan demikian H_a dapat ditolak, artinya Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) (Damopolii et al., n.d.).

Sujiati, M. Syamsul Ma'arif, Mukhamad Najib, 2017. *The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics And Space. based on several characteristics, namely gender, status, age, education and length of working time. If reviewed based on gender, the respondent characteristics indicated that the most of the respondents are male, amounted to 63 respondents, while female respondents, amounted to 16 respondents. Based on observation in the field, it appears that technical tasks are dominated by male employees. Most of the respondents have married, with the percentage of 87.34%, while the rest are unmarried, with 12.66%. Most of the respondents were in productive age between 30-40 years old, with the percentage of 58.23%. Only a small fraction of respondents are in productive age, who are more than 30 years old, with 12.66%. The education level of most respondents is S1, amounted to 46.84%, while a small fraction of respondents are S0, amounted to 5.06%. This shows that most employees of Satellite Technology Center are highly educated. The higher education level, then the tendency to have competence is high*

as well. It also shows that the employees in Satellite Technology Center require higher education to be able to develop the required technology better. The scope of work by using high technology in certain parts demands the understanding and knowledge of employees. Outer model is a model that connects all manifest variables or indicator with latent variables (Sarwono and Narimawati 2015). The outer model analysis was conducted done on the latent variable of motivation (X1), competence (X2), and performance (Y). Composite reliability of this model for the latent variable of motivation is 0.908, for competence is 0.896, and for performance is 0.916. Cronbach's Alpha for the latent variable of motivation is 0.882, for competence is 0.896, and for performance is 0.916. This value is far above 0.7, which shows good stability and consistency of internal indicator, both in the latent variable of motivation, competence, and performance. Indicator reliability is shown by loading factor value, which reflects the interrelation between the latent variable of motivation, competence, and performance with each indicator (Effect et al., 2017).

III. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lakukan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara. Jl. Lintas Sumatera Km. 74. Kelurahan Muara Rupt Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara (31654) e-mail : disketapangmuratara@gmail.com. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan Studi/ kegiatan lapangan seperti adaptasi, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Pengumpulan data seperti data primer dan data skunder. pengolahan data seperti menganalisis data dan kesimpulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara berjumlah 30 orang, terdiri dari PNS berjumlah 15 orang dan TKS = 15 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020).

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-

tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t_{hitung} untuk Budaya Organisasi (X_1) adalah 3,842 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,042. Dari data tersebut bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa Secara parsial antara budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t_{hitung} untuk Kompetensi (X_2) adalah 3,624 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,042. Dari data tersebut bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa Secara parsial antara kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil perhitungan Uji F menunjukan bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah 12,430 > F_{tabel} = 3,32 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,32 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara.

V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukan secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap



kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Rawas Utara.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.
<https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html>
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- D. Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV. Alfa Beta.
- D. Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Damopolii, Z., Taroreh, R. N., Uhing, Y., Kompetensi, P., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Dinas, A. S. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Damopolii, Z., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (n.d.). *THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF THE E-mail : Jurnal EMBA Vol . 9 No . 3 Juli 2021 , Hal . 1128 - 1141*. 9(3), 1128–1141.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Effect, T. H. E., Motivation, O. F., Employee, O. N., & In, P. (2017). *ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SATELLITE TECHNOLOGY CENTER - NATIONAL INSTITUTE*. 21, 229–237.
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke). CV. Alfa Beta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). PRENADAMEDIA GROUP.
- Muhammad Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Pegawai, K., Pertanian, D., Perkebunan, D., & Bima, K. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap*. 6(2).
- Priansa Donni Juni. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT. Buku Seru.
- Suwatno. Priansa, D. J. (2018). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.



Tubagus Achmad Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. PT. Refika Aditama.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.