

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN DAYA KOTA MAKASSAR**

<sup>1</sup>Nur Alam A, <sup>2</sup>A. Rum Tajang, <sup>3</sup>Ansar Taufik

**STIM LPI Makassar**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar, dengan populasi dan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 81 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis melalui Uji Validitas, Reliabilitas. Analisis Regresi Linear Berganda, dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Budaya Organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Daya Makassar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan atau kantor pemerintahan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu organisasi pemerintahan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi.

Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016). Perubahan lingkungan menunjukkan bahwa jika suatu organisasi secara terus-menerus mengubah manajer publiknya dan bagian dari karyawan/pegawai publiknya, lembaga

publik semacam itu berisiko melemahkan budaya organisasinya. (Mihaela Rus dan Dan Octavian Rusu, 2015). Pelatihan mengenai penanaman budaya kerja perusahaan yang diberikan hanya dilakukan pada level manajemen saja, kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. (Arizal Anwar dan Dra. Apriatni Endang Prihatini, M.Si., 2016). Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan Budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh pegawai, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. (Fisla Wirda, 2013). Kurangnya kerja sama yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dan kurangnya kesadaran pegawai untuk bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional instansi pemerintahan. Hal-hal tersebut memungkinkan timbul masalah dalam budaya organisasi. (Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014).

Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini diartikan bahwa kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai yang secara umum dapat diukur dari kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh instansi pemerintahan yang bersangkutan. Jadi dalam penilaian kinerja, setiap instansi pemerintahan memiliki standar pengukuran yang berbeda. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dalam arti sempit menyangkut suatu kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Kebiasaan-kebiasaan tersebut dapat menjadi petunjuk dalam membedakan budaya organisasi dari satu instansi dengan instansi lain. Kebiasaan-kebiasaan ini dapat dicontohkan dari kebiasaan kerja keras atau santai-santai, kekompakan kerja atau kebersamaan, kedisiplinan.

Menurut Gibson (dalam Sutanto, 2002: 122) budaya organisasi adalah sesuatu yang dipercaya oleh karyawan/pegawai dan kepercayaan ini dapat membentuk keyakinan, nilai-nilai dan ekspektasi. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan merupakan suatu pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan untuk mempengaruhi perilaku dan cara kerja pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi dalam hal ini individu-individu dalam organisasi memiliki karakteristik dan kebutuhan yang beragam. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi, karena hal tersebut akan mempengaruhi kekuatan budaya organisasi. Apabila budaya organisasi menguat akan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai kinerja secara optimal.

Hal ini seperti yang dikemukakan (Sasongko, 2002: 97) bahwa budaya organisasi berdampak pada kinerja, semakin tinggi budaya organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya bila semakin rendah pengaruh budaya organisasi terhadap organisasi akan berdampak rendahnya kinerja dan kepuasan kerja. Selain budaya organisasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kompetensi. Kompetensi atau kemampuan kerja baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, maka tugas pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik pula, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi – fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, pegawai, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi, perusahaan atau suatu instansi. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintahan.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Spencer, (dalam, Moehariono 2012:3) “kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu”. Jadi upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu kompetisi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut, karena pegawai yang berkompoten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi dan perusahaan sehingga produktivitas organisasi dan perusahaan meningkat. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tertentu serta dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Yang dilihat dari pendidikan, sikap, keterampilan dan kepribadian dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penjelasan di atas, kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Serta dapat disimpulkan bahwa bagus tidaknya kompetensi yang dimiliki pegawai mengakibatkan meningkat dan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

Sudah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, dengan menggunakan sumber daya, teknologi, prasarana, sarana kerja, serta peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai melalui berbagai kursus atau pelatihan. Namun ternyata pencapaian kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Daya belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini di rumuskan menjadi sebagai berikut:

Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Daya?

Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Daya? Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Kelurahan Daya?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menganalisis, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Daya

Untuk menganalisis, pengaruh kompetensi terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Daya

Untuk mengetahui Variabel manakah yang paling berpengaruh antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya

### **Kajian Teoritis**

#### **Pengertian Budaya Organisasi**

Sedarmayanti (2010:75) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu, disini pola nilai, norma keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Menurut Tampu bolon (2004) budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satuwujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Fuad Mas'ud (2004) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai- nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Sedangkan menurut Robbins (2011) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

#### **Pengertian Kompetensi**

Wibowo (2013:324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2011;203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya

perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Darsono dan Siswandoko (2011:123) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai kompetensi dapat disimpulkan kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

Gordon (sutrisno,2011:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi diantaranya adalah pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Kemampuan (skill) yang merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sikap (attitude), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dan minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Tentu saja kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Yang pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan. Prinsip ini diperlukan untuk mencegah pengelolaan sumber daya manusia seperti sebuah pabrik yang menghasilkan keluaran-keluaran seragam, seperti tata cara, pedoman pelaksanaan, dan formulir yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia didalam perusahaan.

Kedua adalah pengelola yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan aktif didalam perusahaan. Tujuannya agar pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja sumber daya manusia dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2011).

Rivai (2005), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2013), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Anwar P. Mangkunegara (2013), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

#### 1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Mathis dan Jackson (2011), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka.
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

### **Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai**

Hasibuan (2013: 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

#### 1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1995: 76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

#### 2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

#### 3. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

#### 4. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### 5. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

#### 6. Kecakapan

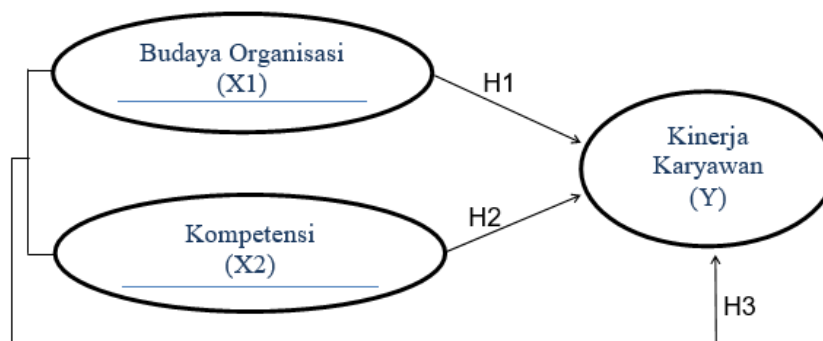
Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

#### 7. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robbins (1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku pegawai.

#### Kerangka Pikir



#### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Sugiyono (2012:70)

Berdasarkan teori di atas dan latar belakang serta masalah pokok maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kelurahan Daya.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kelurahan Daya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Kantor Kelurahan Daya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

#### Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini direncanakan kurang lebih 2 bulan, Yaitu Agustus 2021 sampai Oktober 2021.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

Data kualitatif adalah data dari penjelasan kata verbal tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam penelitian, data kualitatif berupa gambaran mengenai objek penelitian. Data kualitatif memberikan dan menunjukkan kualitas objek penelitian yang dilakukan.

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (measurable) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.

#### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek yang diteliti (Umar, 2003:56)

Data sekunder adalah data yang langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku, diperoleh berdasarkan catatan-catatan, diperoleh dari internet yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono 2005 : 62)

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Arikunto (2002), pengertian populasi adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi apabila ada seseorang yang hendak meneliti semua karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian, tentu saja penelitian tersebut termasuk dalam penelitian populasi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat aktif mulai dari tingkat Rukun Tetangga (RT) sampai ke tingkat Rukun Warga (RW) dan pegawai di kantor kelurahan Daya yang total keseluruhan sebanyak 121 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2012:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel yang dipakai adalah 81 sensus sebagian dari keseluruhan pegawai di kelurahan Daya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel

### **Metode Analisis**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam menguji hipotesis penelitian dapat menggunakan berbagai macam metode analisis data, salah satunya yaitu metode analisis regresi. Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari beberapa jurnal penelitian terdahulu yang mempunyai tema hampir sama dengan penelitian ini, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda, maka alasan inilah yang membuat peneliti juga menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Pegawai Kelurahan Daya
a	=	konstanta
X1	=	Budaya organisasi
X2	=	Kompetensi
e	=	Error Term/Residual
b1,b2...b4	=	Koefesien Regresi X1,X2...X4

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.724	1.932		1.410	.163
	Budaya Oganisasi (X1)	.259	.063	.406	4.138	.000
	Kompetensi (X2)	.310	.091	.333	3.395	.001

a. Dependent Variable: Kinerja X1)

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 23

Hasil persamaan regresi linear berganda ini:

$$\hat{Y} = 2.724 + 0.259 X1 + 0.310 X2 + e$$

Yang memiliki arti:

Nilai konstanta a = 2.724 artinya jika variabel budaya organisasi dan kompetensi tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Daya, Kota Makassar, masih meningkat 2.724 %.

Nilai koefisien b1 = 0.259 artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Daya, Kota Makassar, akan meningkat sebesar 0.259 % dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

Nilai koefisien b2 = 0.310 artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan 1% lebih baik lagi maka kinerja pegawai 0.259 akan meningkat sebesar 0.259 % dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada Pengujian Hipotesis ini Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki (t hitung) adalah sebesar 4,138 lebih besar dari t tabel 1,994, signifikansi variabel budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikansi 0,009 < 0,05 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H1 diterima.

Menurut Robbins (2011) hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap Karyawan/Pegawai. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja. Menurut Sondang (1995) kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Kinerja Adalah hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan/pekerja. Untuk membangun budaya oraganisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua pegawai bisa terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada Pengujian Hipotesis ini Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki ( $t$  hitung) sebesar 3,395, lebih besar dari  $t$  tabel yakni 1,994, signifikasi variabel kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 0,5 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan signifikasi  $0,001 < 0,05$  artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau  $H_2$  diterima.

Pengetahuan Pegawai mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan, mampu mengatasi masalah didalam pekerjaan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan cara mandiri, selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang kompleks, bergairah menjalankan tugas sehari – hari, selalu mampu bekerja keras, dapat berpikir mandiri, mampu berkomunikasi dengan baik demi kesuksesan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan, selalu berkeinginan untuk mengetahui sesuatu hal yang baru, selingi dengan humor untuk menambah gairah kerja, bersikap terbuka apa bila mendapat teguran atau kritikan dan menerima apa adanya pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.

Keterampilan dinilai baik yang terwujud pada bentuk Pegawai dibekali pengetahuan dan keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan, selalu membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu pekerjaan, mengembangkan pola pikir dan memberi petunjuk cara bekerja dengan baik, menuntun proses berpikir, pimpinan selalu memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian Pegawai terhadap masalah-masalah pekerjaan di lapangan, selalu meningkatkan perhatian Pegawai terhadap konsentrasi pekerjaan, meningkatkan motivasi kerja Pegawai, selalu meningkatkan gairah kerja dan membina tingkahlaku Pegawai, Pegawai selalu memperhatikan aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban dan relevan dengan tugas, selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa, selalu diberikan keterampilan tentang tingkahlaku yang positif oleh pimpinan, dan pekerjaan yang lebih hidup serta bervariasi di lingkungan pekerjaan, selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memperoleh pengarahan tentang tugas dan fungsi, dan program kerja direncanakan dengan matang dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana kerja Pegawai.

Pada penelitian ini kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Shaputra dan Hendriani (2015), dengan judul pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) kantor wilayah Pekanbaru. Dalam hal ini semestinya menunjang organisasi mengadakan suatu kegiatan yang dapat menunjang dan meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja, sehingga pra karyawan tidak merasakan kejenuhan dalam kerjanya yang diakibatkan adanya tuntutan dari pihak organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Emmyah (2009), yang menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, karena kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konsepsional yakni kerja yang banyak

menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning.

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi 4,138 dengan t tabel sebesar 1,994, signifikansi variabel budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau H1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah (t hitung) sebesar 3,395, dengan t tabel 1,994, signifikansi variabel kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau H2 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji simultan antara pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi menunjukkan nilai  $F_{25,357} > \text{nilai } f_{\text{tabel } 3,11}$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai atau H3 diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

Bagi Pihak Kantor Kelurahan Daya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan

1. Kinerja pegawai Kantor Kelurahan Daya dapat dibangun melalui peningkatan budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai-pegawai lainnya untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Meskipun nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. Selain itu, di Kantor Kelurahan Daya juga harus meningkatkan kompetensi pegawai karena kompetensi merupakan sebuah aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Misalnya kompetensi intelektual emosional, dan sosial. Dimana kompetensi-kompetensi tersebut sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang yang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya komitmen kerja dan lain sebagainya.
2. Peneliti dapat menambah jumlah populasi dan sampel pada penelitian selanjutnya agar dapat meneliti kinerja pegawai yang lebih objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, 2009, *Strategik Manajemen for Educational Manajement*, Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. “*Sumber Daya Manusia Abad 21*”. Jakarta: Nusantara Consulting. 2011
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit.Erlangga, Jakarta.
- Denison, Daniel. R. “*Corporate culture and organizational effectiveness*”. United state of America. 2006
- Denison, Daniel. R. “*Corporate culture and organizational effectiveness*”. New York: John Wiley & Son. 1990
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- El Fitria, Mia dkk. “*The Effect of Organizational Culture and Leadership to The Employee’s Performance Through Motivation at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Go Public Semarang Branch Office*”. *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*. h: 1-10. 2014
- Fuad Mas’ud, 2004, “*Survai Diagnosis Organisasional*,” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gaol, CHR. Jimmy L. “*A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public dan Bisnis*”. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana. 2014
- George, Jennifer M and Jones, Gareth R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. EdisiKetujuh.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, GadjahMada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Husein Umar, *Metedologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi10)*. Jakarta : SalembaEmpat
- Luthans, Fred and Richard Hodgetts. “*International management; culture, strategy, and behavior*”. United States: McGrawHill. 2003

- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Jackson. *“Human Resource Management”*. Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Munandar. *“Psikologi Industri dan Organisasi”*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia. 2001
- Murphy, J Patrick et.all. *“Firm culture and performance: intensity's effects and limits”*. Emerald group publishing limited. 51(3) pp:661-679. 2013
- Mustofa, Bahrul Ullum. *“Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Surya Segara Surabaya”*. Jurnal Ilmu Manajemen. 4(4) h:1-6. 2016
- Moeheriono, 2012, Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad, Nasir. (2003). Metodologi Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nana Sudjanadan Ibrahim. 2010. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Palan. *“Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi,”* Cetakan Pertama, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PPM Anggota IKAP. 2007
- Pasolong Harbani. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta, 2008.
- R. Palan, 2007. Competency Management. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PPM. Rahayu, Tri Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi. *Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 3(3) h:530-545. 2014
- Riduandan H. Sunarto, Pengantar Statistik, Bandung, Alfabeta, 2013
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009
- Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2007
- Robbins, P. Stephen, 2011, *Manajemen*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robot, Chrestian. *The Influence of Organizational Culture and Teamwork On Employee Performance at PT. Bank Sulut, Tbk*. Jurnal EMBA. 1(4) pp:1358-1364. 2013
- Rus, Mihaela dan Dan Octavian Rusu. *The Organizational Culture in Public and Private Institutions*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 187 pp: 565– 569. 2015
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Safaria dan Saputra, 2009. Manajemen Emosi. Yogyakarta: BumiAksara
- Santoso, Singgih. 2014. Statistik Multivariat Edisi Revisi. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti.2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

- Silvia, dkk. “*Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* ”. e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol 4 h:1-10. 2016
- Singarimbun, Masridan Effendi, Sofian (Editor). 2011. *Metode Penelitian Survy*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir*. UNIKOM
- Soeprihanto, John. 2007. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai* , PT.PBFE Yogyakarta
- Spencer, Lyle M. and Signe M. “*Competence work: Model for Superior Performance*”. John Wiley and Sons, Inc. 1993
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinsasi*. Bandung :Alfabeta
- Syuhadhak.Mokhamad. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta :Pradnya Paramita
- Talidizuhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta :Rineka Cipta
- Tampu bolon, Manahan P., 2004, *Manajemen Operasi*, Edisi 1, Galia Indonesia,
- Torang, Syamsir, Dr. 2014. “*Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*”. Bandung: LFABETA.
- Veithzal Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja GrafindoPersada,Jakarta
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widdagho, Djoko. (2010). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: BumiAksara.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta :SalembaEmpat