

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BANGKO PUSAKO KABUPATEN ROKAN HILIR

Sri Devi^{1*}, Hammam Zaki², Alum Kusumah³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: Sridevi199910@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 18/3/2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif melalui kuesioner skala Likert. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Data diolah menggunakan SPSS. Dari hasil uji hipotesis diperoleh budaya organisasi, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Saat ini sumber daya merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Diera globalisasi sekarang ini dituntut untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dalam rangka pengembangan suatu instansi. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja utama pada suatu lembaga pemerintah atau departemen merupakan salah satu dari beberapa unsur sumber daya yang sangat berperan melaksanakan program kerja yang direncanakan. Instansi membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan mampu menjalankan keseluruhan programnya (Ramli, 2021).

Sumber daya manusia khususnya pada pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berubah menjadi istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku pengembangan tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan perannya masing-masing harus selalu diupayakan peningkatan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur pegawai Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam proses pekerjaan budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik. Seperti yang disimpulkan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ari, 2020).

Adapun menurut Saputra (2019) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Kegiatan atau proses kinerja pegawai yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Pada Kantor Camat Bangko Pusako kabupaten Rokan Hilir, penilaian kinerja setiap pegawai dapat dilihat melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang mana telah diatur dalam PP (Peraturan Pemerintah) No. 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Melalui SKP tersebut setiap pegawai di awal tahun harus menyusun sasaran kerja selama satu tahun lamanya, kemudian dari rancangan sasaran kerja tersebut dapat dilihat apakah sasaran yang direncanakan dapat tercapai atau tidak. Penilaian terdiri dari dua unsur ialah SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Berikut tabel data yang menunjukkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Kantor Kecamatan Bangko Pusako.

Nilai perilaku kerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut: 91 - 100: Sangat Baik 76 - 90 : Baik Cukup 51 - 60 : Kurang 50 ke bawah: Buruk

Tabel Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Kecamatan Bangko Pusako Periode Tahun 2020-2021

Periode Tahun	Nilai capaian SKP
2020	89,13
2021	84,25

Sumber: SKP Tahunan Kecamatan Bangko Pusako (2022)

Tabel 1. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Dan Perilaku Kinerja Pegawai

Tahun	Unsur Penilaian	Kriteria Penilaian	Nilai Capaian	Jumlah Nilai capaian	Bobot Penilaian	Nilai Capaian SKP Tahunan	Keterangan
2020	Perilaku Kinerja Pegawai	a. Orientasi	90	518	40%	34,53	
		Pelayanan	86				
		b. Integritas	86				
c. Komitmen		84					
d. Disiplin		84					
e. Kerjasama		88					
f. kepemimpinan							
	SKP	Sasaran kinerja pegawai	91,00	91,00	60%	54,6	
	Jumlah					89,13	Baik

2021	Perilaku Kinerja Pegawai	a. Orientasi Pelayanan b. Integritas c. Komitmen d. Disiplin e. Kerjasama f. Kepemimpinan	83 82 83 82 80 82	492	40%	32,8	
	SKP	Sasaran kinerja pegawai	90,00	90.00	60%	54	
	Jumlah					86,8	Baik

Sumber: Kantor Camat Bangko Pusako (2022)

Berdasarkan tabel diatas telah diketahui bahwa data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2021 mengalami penurunan nilai capaian yaitu sebesar 84,25 jika dibandingkan dari tahun sebelumnya dengan nilai capaian sebesar 89,13. Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Informasi terkait penurunan kinerja pegawai juga diperkuat oleh Kepala Sub Bagian Kepegawaian di kantor Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir pada tahun 2021 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Dalam hal ini di Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir sebagai satuan unit kerja tentunya harus memiliki pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya, namun pada kenyataan banyak pegawai di Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir yang budaya organisasinya masih cukup kurang karena hal ini dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaannya, waktu yang dikerjakan kurang bersesuaian yang mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian layanan dalam bekerja tidak sesuai, ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ditemukan pegawai yang terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara Asnawi (2019) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Asnawi (2019), kinerja adalah efektivitas dan efisiensi kerja, yang dapat memperhitungkan data pribadi seperti kesalahan, kecelakaan, ketidakhadiran, dan pengukuran keterlambatan kerja.

Asnawi (2019) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi yaitu : Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerja Sama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki makna bersama yang dilaksanakan oleh anggota-anggota serta yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Sistem makna ini berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya bukan dengan apakah karyawan menyukai

budaya tersebut atau tidak. Suatu budaya dalam organisasi didasarkan atas nilai-nilai, keyakinan, asumsi, serta perilaku tentang bagaimana secara kolektif mempengaruhi kinerja (Robbins, 2017).

Sama halnya menurut Sintaasih (2017) dimana mengacu kepada sistem pengamatan yang dipegang oleh setiap anggota dalam suatu organisasi, yang membedakan antara organisasinya dengan organisasi lain. Sistem pengamatan ini merupakan pengamatan yang dilakukan secara lebih mendalam yang menjadi karakter penting atau nilai utama dari sebuah organisasi. Dengan demikian, setiap anggota yang memiliki latar belakang maupun jabatan yang berbeda dapat mendefinisikan budaya sebagai arti yang sama. Budaya organisasi mampu membentuk dan merubah perilaku seseorang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi baik itu secara positif maupun negatif. Adapun budaya organisasi yang positif akan melahirkan rasa motivasi dan hasil kerja yang baik, pun sebaliknya budaya organisasi yang negatif akan bersifat kontra produktif terhadap usaha dalam mencapai tujuan organisasi sehingga hal tersebut hanya akan menghambat aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Robbins (2017) terdapat 7 dimensi dan 10 indikator, diantaranya sebagai berikut: Inovasi dan Pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada orang, Orientasi pada tim, Keagresifan dan Stabilitas.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan apa yang perlu dilakukan saat bekerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka. Kata kunci yang berkaitan dengan kerja produktif menunjukkan adanya unsur produk kerja. Oleh karena itu, kemampuan memiliki indikator produktivitas kerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku. Kemampuan suatu keadaan pada seseorang secara penuhkesanggupan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal. kemampuan kerja “suatu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”(Satrio, 2019).

Menurut Wibowo (2017) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut: Keterampilan, Pengetahuan, Peran sosial, Citra diri dan sikap.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengacu pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Camat Bangko Pusako yang berjumlah 32 orang. Populasi yang didapatkan berdasarkan survei langsung dalam bentuk wawancara maupun kuesioner di bagian kepegawaian.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Artinya peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 32 orang pegawai di Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data diperlukan seperti uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi dan penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan peraturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik. Statistik deskriptif umumnya digunakan penelitian untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan suatu gambaran atau deskripsi tentang data, seperti nilai rata-rata, standar deviasi, *maximum* dan *minimum*.

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung ≤ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 32 - 2 = 30 = 0,349$ (lampiran 4). Dan diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja Pegawai	KP1	0,663	0,349	Valid
	KP2	0,797	0,349	Valid
	KP3	0,630	0,349	Valid
	KP4	0,703	0,349	Valid
	KP5	0,730	0,349	Valid
	KP6	0,905	0,349	Valid
	KP7	0,795	0,349	Valid
	KP8	0,752	0,349	Valid
	KP9	0,671	0,349	Valid
	KP10	0,812	0,349	Valid
	KP11	0,663	0,349	Valid
	KP12	0,856	0,349	Valid
	KP13	0,856	0,349	Valid
	KP14	0,818	0,349	Valid
	KP15	0,776	0,349	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,683	0,349	Valid
	BO2	0,688	0,349	Valid
	BO3	0,861	0,349	Valid
	BO4	0,810	0,349	Valid
	BO5	0,820	0,349	Valid
	BO6	0,765	0,349	Valid
	BO7	0,673	0,349	Valid
	BO8	0,767	0,349	Valid
	BO9	0,785	0,349	Valid
	BO10	0,746	0,349	Valid
	BO11	0,729	0,349	Valid
	BO12	0,773	0,349	Valid
	BO13	0,840	0,349	Valid
	BO14	0,696	0,349	Valid
	BO15	0,938	0,349	Valid
BO16	0,627	0,349	Valid	
BO17	0,622	0,349	Valid	
BO17	0,687	0,349	Valid	
BO18	0,675	0,349	Valid	
BO19	0,511	0,349	Valid	
BO20	0,448	0,349	Valid	
Kompetensi	K1	0,821	0,349	Valid
	K2	0,666	0,349	Valid
	K3	0,682	0,349	Valid
	K4	0,726	0,349	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
	K5	0,704	0,349	Valid
	K6	0,849	0,349	Valid
	K7	0,771	0,349	Valid
	K8	0,839	0,349	Valid
	K9	0,769	0,349	Valid
	K10	0,706	0,349	Valid
	K11	0,720	0,349	Valid
	K12	0,563	0,349	Valid
	K13	0,855	0,349	Valid
	K14	0,736	0,349	Valid
	K15	0,757	0,349	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel > r tabel (0,349). Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel bisa dipercaya atau tidak dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya. Dan diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ukur	Keputusan
Kinerja Pegawai	0,957	0,60	Valid
Budaya Organisasi	0,961	0,60	Valid
Kompetensi	0,953	0,60	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dilakukan dengan uji grafik dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Suatu model dikatakan normal jika pada grafik normal PP Plot titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Kemudian berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,89348229
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,088
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai signifikansi *One Kolmogorov Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah dengan cara memperhatikan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas di dalam model regresi yang digunakan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,799	1,251
	Kompetensi	,799	1,251

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel dependen sebesar 0,799 yang lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,251 yang lebih kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *scatterplot* dan uji *glejser*. Tidak ada gejala heteroskedastisitas jika pada grafik *scatterplot* titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sedangkan berdasarkan uji *glejser* ditunjukkan dengan tingkat signifikansi berada di atas 5%. Dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	5,996	3,907	1,535	,136
	Budaya Organisasi	-,035	,049	-,149	,476
	Kompetensi	,028	,069	,084	,685

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas diketahui bahwa variabel independen tidak signifikan terhadap *absolut residual* (0,476 dan 0,685 > 0,05). Dapat diambil keputusan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk melihat apakah budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat

Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan pengujian simultan yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1971,148	2	985,574	26,545	,000 ^b
	Residual	1076,727	29	37,129		
	Total	3047,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi
 Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 26,545 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 32 - 2 - 1$; $2 = 29$; $2 = 3,328$ (lihat tabel F pada lampiran 5), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung ($26,545 > F$ tabel ($3,328$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah budaya organisasi dan kompetensi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan pengujian parsial yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,873	7,061		,407	,687
	Budaya Organisasi	,386	,088	,541	4,381	,000
	Kompetensi	,402	,124	,400	3,244	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 1 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha = 32 - 2 - 1$; $0,05 = 29$; $0,05 = 1,699$ (lihat tabel t pada lampiran 6), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas, 1 adalah konstan dan α sebesar 5%. Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Budaya organisasi. Diketahui nilai t hitung ($4,381 > t$ table ($1,699$) atau signifikansi ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya adalah bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.
- Kompetensi. Diketahui nilai t hitung ($3,244 > t$ table ($1,699$) atau signifikansi ($0,003 < \alpha$ ($0,05$)). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya adalah bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas juga, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,873 + 0,386 X_1 + 0,402 X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,873. Artinya adalah apabila budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai sebesar 2,873.
- b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,386. Artinya adalah bahwa semakin baik budaya organisasi dengan asumsi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,386 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,402. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,402 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar *error* (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,622	6,09332

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R² sebesar 0,647. Artinya adalah bahwa sebesar 64,7% kinerja pegawai kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. Semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi : Adapun saran yang mungkin dapat dilakukan yaitu dengan cara melakukan pengawasan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan, yang berlaku di perusahaan dan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak menaati budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, serta memberikan nilai tambah bagi pegawai yang tidak melanggar ketentuan atau budaya organisasi supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan budaya organisasi
2. Variabel Kompetensi : Adapun saran yang mungkin dapat dilakukan yaitu dengan melakukan perekrutan pegawai sesuai dengan standar pendidikan formal yang dibutuhkan perusahaan, menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya guna meningkatkan keahlian pegawai agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
3. Variabel Kinerja Pegawai : Adapun saran yang mungkin dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pekerjaan yang mengutamakan kerja sama tim dengan tidak mengabaikan kualitas kerja yang dihasilkan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMK Negeri Di Kabupaten Lombok Barat. *Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2, 31-44.
- Adam, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bulango. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VI.
- Ari, S. (2020). *Strategi Ukm*. Stie Surakarta.
- Arifin. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekuitas*, 1, 22-29.
- Arikunto.S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Ary, F., dan Devita, R. A. (2020). Pengaruh budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 5.
- Aryanti, R. (2021). *Pengaruh Pola Interaksi, Self Efficacy Dan Emotional Intelligence Terhadap Kepuasan Pengguna E-Learning Pada Mahasiswa Saat Pandemi Covid 19*. Universitas Muhammadiyah.
- Asnawi. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Athra Samudra.Jl.Khalid Hasiru.
- Dian, S. & Ranthy, P. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6.
- Dirhan, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2.
- Ernawati. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura 1*. Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Handayani, S. D. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Nusantara Medan*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Sekretaris Dan Manajemen*, 5.
- Ichsan, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SAT Nusapersada TBK Batam. *Akrab Juara*, 3.
- Latief, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11.
- Nofriani, R. (2022). Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Pasaman. *Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1.
- Novitasari, R. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Underpricing Saham Pada Penawaran Umum Perdana Di Bursa Efek Indonesia. *Penelitian Teori Dan Terapan*

- Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. CV Andi Offset.
- Rachmawati. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Ukuran perusahaan, Dan Ukuran Kap Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1-21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193-211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30-36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192-202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175-182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403-408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168-181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risaalah*, 29(1), pp. 16-19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139-149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184-189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160-164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993-1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekuilibrum: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilibrum.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154-167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231-239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55-63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.

- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312-317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.

- Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015. *Nominal*, 5, 2.
- Ramli, M. A. (2021). *Hak Cipta, Disrupsi Digital Ekonomi Kreatif*. P.T Alumni.
- Saputra, M. &. (2019). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Ilmiah Ekotrans dan Erudisi*, 01, 6.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuntansi, Manajemen Ekonomi*, 1.
- Satrio, P. (2019). Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT.PLN (Persero) Wilayah sulselrabar. *Ilmu Manajemen*, 7.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Refika Aditama.
- Silaen, S., dan Widiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Sintaasih, S. &. (2017). *Pengantar perilaku Organisasi*. CV Setia Bakti.
- Spencer. (2017). *Competence At Work "Models For Superior Performance*. Jhon Wiley dan Sons Inc.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Windrawati, Finaltri Purwanto, A. dan M. N. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ilmu Manajemen*, 6.
- Zulkifli. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan*. Muhammadiyah Makassar.