

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TAKALAR**

Andi Pattarani

Universitas PEPabri Makassar

Korespondensi penulis: andipattarani59@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational culture and competence on employee performance at the Office of Education and Culture of Takalar Regency. The type of data used in this research is qualitative and quantitative data. The data sources used in this research are premier data and secondary data. The analytical method used is descriptive and statistical analysis, namely multiple linear analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination, f test, and t test. The results of the study show that work culture and competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Takalar District Education and Culture Office.

Keyword : Organizational Culture and, Competence, Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data premier dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan analisis statistik yaitu analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji f, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dan kompetensi kerja secara simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan, Kompetensi, Kinerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi tentang cara hidup sehat, efektif, dan efisien akan mempengaruhi dan mempunyai peran yang penting dalam kehidupan masyarakat disekitarnya. Pembentukan budaya organisasi itu dapat dimulai dari pembentukan struktur organisasi. Melalui struktur organisasi yang formal, organisasi dapat menata dan memformat anggota organisasinya untuk bergerak, beraktifitas, sesuai dengan arah dan tujuan yang diinginkan. Di dalam struktur setiap anggota organisasi dikelompokkan secara formal dalam bidang

pekerjaan. Tentu setiap individu yang bergabung didalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda.

Budaya organisasi adalah perilaku yang tepat dan ikatan yang memotivasi individu dan cara suatu organisasi adalah perilaku yang tepat dan ikatan yang memotivasi individu dan cara suatu organisasi memproses informasi, sesuatu yang tidak jelas hingga pada sesuatu yang tampak jelas.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari perusahaan seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Budaya organisasi dan kompetensi sangat berpengaruh terhadap anggota yang berada pada sebuah instansi. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai tentu tidak bisa diragukan lagi, sebab budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Budaya membedakan satu dengan yang lain dengan cara berinteraksi dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Fenomena yang ada pada saat ini adalah kesesuaian antara budaya organisasi dan kompetensi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kerja maksimal, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh sebab, dalam melaksanakan aktivitas pelayanan, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar diharapkan memiliki sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas maupun kualitas yang dijiwai budaya organisasi dan kompetensi melalui pengukuran kinerja pegawainya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Serdamayanti (2017:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, menggerakkan, pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan untuk manusia mencapai tujuan”.

Menurut hasibuan (2018:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun menurut Afandi, (2018:3) “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Dari pendapat yang sebelumnya telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur tentang hubungan karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi”.

B. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins dalam Danang (2013:225) “menyatakan definisi budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain”.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak saja berbicara bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatan sehari-harinya, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja harus dipelajari dan diajarkan kepada seluruh anggota organisasi.

C. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria acuan efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang menunjukkan bagaimana berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam berbagai situasi yang sangat luas dan bertahan lama. Kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku yang

menggambarkan theme, karakteristik pribadi (karakteristik), konsep diri, nilai, pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang yang unggul dalam tempat kerja.

Baron dan Amstrong dalam Wibowo (2016:273) “Kompetensi yaitu dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik”.

Menurut Edison, dkk (2017:140) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap”

Dari beberapa definisi diatas, maka penulis dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu ukuran kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya tersebut di dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta memiliki keunggulan atau keahlian baik menyangkut pengetahuan, keahlian ataupun sikap sehingga ia dapat bekerja secara produktif, berkualitas dalam mencapai tujuan yang optimal.

D. Pengertian Kinerja

Menurut undang-undang No. 5 tahun 2014 yang dinamakan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) kinerja merupakan keadaan yang dilaporkan transparan dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk keberhasilan dalam mencapai visi lembaga, serta mengetahui dampak negatif serta positif dari suatu operasional kebijakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu sudah terjadi sehingga menjadi serba salah.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja seperti yang dijelaskan oleh Emron dan Yohny (2016: 195) antara lain target, kualitas, waktu penyelesaian suatu pekerjaan, dan kepatuhan terhadap prinsip.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Takalar. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut telah di duga :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan, penelitian lapangan (observasi, wawancara, dokumentasi serta kuisioner).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada atau terdaftar pada objek penelitian yaitu pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar yang berjumlah 41 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. 41 orang pegawai dijadikan sampel responden di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar”.

Metode analisis yang digunakan adalah 1) Analisis Deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum terhadap beberapa item pertanyaan yang merupakan unsur-unsur pelaksanaan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang hasilnya diambil dari jawaban responden dan perbedaan perbedaan persepsi mereka terhadap setiap sumber yang satu dengan yang lainnya.; 2) Analisis Statistik untuk menginterpretasi data hasil penelitian menggunakan program *statistical product and service solution (SPSS) 23*.

Dari paket software IBM *SPSS Statistics* versi 23 dengan tahapan yaitu :

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Regresi Linier Berganda
- d. Koefisien korelasi linier berganda (r)
- e. Koefisien determinasi r^2
- f. Uji parsial (Uji t)

- g. Uji simultan (uji F)
- h. Pengujian hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Tabel 1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	65,85
2	Perempuan	14	34,15
Jumlah		41	100

Sumber : Data diolah, 2022

B. Analisis Statistik

1. Uji Validitas dan reliabilitas data

a. Uji Validitas data

Uji Validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Uji Validitas adalah membandingkan r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) dinyatakan valid tetapi jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) dinyatakan tidak valid.

Dan untuk mengujinya dengan menggunakan olah data SPSS, Hasil dari pengujian validitas data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi (r)	Nilai r-tabel	Sig-2 tailed (p-level)	Taraf Sig. ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
1	X1.1	0.677	0.308	0.000	0.05	Valid
2	X1.2	0.962	0.308	0.000	0.05	Valid
3	X1.3	0.879	0.308	0.000	0.05	Valid
4	X1.4	0.962	0.308	0.000	0.05	Valid
5	X1.5	0.874	0.308	0.000	0.05	Valid

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi (r)	Nilai r-tabel	Sig-2 tailed (p-level)	Taraf Sig. ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
1	X2.1	0.851	0.308	0.000	0.05	Valid
2	X2.2	0.941	0.308	0.000	0.05	Valid
3	X2.3	0.916	0.308	0.000	0.05	Valid
4	X2.4	0.903	0.308	0.000	0.05	Valid
5	X2.5	0.903	0.308	0.000	0.05	Valid

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

Tabel 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi (r)	Nilai r-tabel	Sig-2 tailed (p-level)	Taraf Sig. ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
1	Y1	0.870	0.308	0.000	0.05	Valid
2	Y2	0.955	0.308	0.000	0.05	Valid
3	Y3	0.863	0.308	0.000	0.05	Valid
4	Y4	0.969	0.308	0.000	0.05	Valid
5	Y5	0.862	0.308	0.000	0.05	Valid

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian reliabel data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	Nilai Alpha (α)	Status
1	Budaya Organisasi (X1)	0,922	Reliabel
2	kompetensi (X2)	0,934	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,942	Reliabel

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen, sehingga dapat memuat prediksi yang tepat.

Metode regresi linier berganda adalah :

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

Di mana:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$b_1, b_2,$ = Koefisien regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi

e = Standard Error

a = Konstanta

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk Persamaan regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.726	1.479		1.685	.251
Budaya Organisasi (X1)	0.431	.108	.292	3.996	.000
Kompetensi (X2)	0.775	.077	.730	9.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

Dari hasil perhitungan pada tabel dapat dibuat persamaan regresi linier berganda penelitian sebagai berikut :

$$Y = 0.726 + 0.431X_1 + 0.775X_2 + e$$

$Y = 0.726$ menunjukkan bahwa jika X (budaya organisasi dan kompetensi) konstan atau $X=0$, maka kinerja pegawai sebesar 0.726

$b_1 = 0.431$ menunjukkan bahwa setiap perubahan budaya organisasi yang diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.431.

$b_2 = 0.775$ menunjukkan bahwa setiap perubahan kompetensi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.775.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen (budaya organisasi dan kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan),

Dengan menggunakan bantuan program SPSS maan nilai koefisien korelasi untuk variabel independen disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7: Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.948

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

Tabel diatas menyajikan koefisien korelasi sebesar 0,930 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang sangat kuat, yaitu dengan kriteria tingkat hubungan sebesar 0,80-1,000 kategori sangat kuat, maka disimpulkan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Adapun tabel koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 8 : Koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865	.858	.948

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable : (Y)

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS versi dapat diperoleh R square sebesar 0.865, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 86,5%.

5. Uji Simultan (Uji-f)

Uji simultan adalah menunjukkan bahwa semua variabel independen (budaya organisasi dan kompetensi) secara bersamaan atau simultan mempengaruhi terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) , pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) . Hasil dari pengujian uji F pada program SPSS untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9 : Uji simultan (uji-f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.056	2	109.028	121.359	.000 ^b
	Residual	34.139	38	.898		
	Total	252.195	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

6. Uji Parsial (uji t)

Hasil dari pengujian uji T pada program SPSS 22 untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10 : Uji T

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.726	1.479		1.685	.251
Budaya Organisasi (X1)	.431	.108	.292	3.996	.000
Kompetensi (X2)	.775	.077	.730	9.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS dapat diperoleh uji T dari hasil variabel X sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) dengan kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Significant sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.996 > t$ tabel 1.685 Hal ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan signifikan.
2. Pengaruh Kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Significant sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $9.997 > t$ tabel 1.685 Hal ini membuktikan bahwa variabel kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan signifikan.

Berdasarkan data kedua variabel di atas yaitu, budaya organisasi (X1), Kompetensi (X2), dapat dikatakan bahwa ,budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh

terhadap kinerja pegawai (Y), dan diantara kelima variabel tersebut yang paling berpengaruh adalah kompetensi dengan nilai t hitung 9.997

F. Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t-hitung $3.996 > t\text{-tabel } 1.685$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnandia Septia Putri (2016) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda dengan hasil $Y = 2,256 + 0,060 X$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel } (2,862.1,679)$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Serdamayanti (2017:351) hubungan antara organisasi dengan kinerja merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan uji-t variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t-hitung $9.997 > t\text{-tabel } 1.685$ dan signifikan $0.000 < 0.05$ dengan demikian variabel kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julianto Hutasuhut (2016) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Kantor Pusat Medan dengan hasil $Y = 20,563 + 0,735 X$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel } (15,429.1,980)$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017:112) bahwa semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji F variabel budaya organisasi dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung $>$ F tabel ($121.359 > 3.230$) dengan signifikan $0.000 < 0,05$ dengan demikian variabel budaya organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapto Mordiyoko (2016) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sritex Sukoharjo dengan hasil $Y = 5,934 + 0,367X1 + 0,532X2$ dan t -hitung $>$ t -tabel ($16,185 > 1,679$) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

pendapat Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya hasil analisis data yang didapat dari tanggapan responden, variabel budaya organisasi mendapat persentase 63,80%, variabel kompetensi mendapatkan persentase 73,95%, dan variabel kinerja pegawai mendapatkan persentase 77,85%. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar sudah sangat baik.

Hasil regresi berganda yaitu $Y=0.1276 + 0.231X_1 + 0.7755X_2$ yang artinya budaya organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan searah. , koefisien korelasi (r) = 0,930 dan koefisien determinasi (r^2) = 86,5% . Nilai t -hitung = 3.996 > t -tabel = 1.168, nilai F -hitung > F -tabel = 121.359 > 3.230 dengan probabilitas $0,000 < 0.05$. dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

B. Saran

Pembahasan dan hasil perhitungan ketiga variabel tersebut pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar dapat diuraikan beberapa aspek yang perlu dibenahi dan ditingkatkan dalam instansi, yaitu :

1. Untuk kemajuan instansi hendaknya setiap pegawai meningkatkan kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan.
2. Sesama pegawai sebaiknya memiliki sikap ramah dan sopan terhadap rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Melayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lina Mariana. 2022. *The Effect of Work Motivation, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance*. Golden Ratio of Data in Summary, Vol 2 No 1 Tahun 2022
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Bintoro, M.T, dan Daryanto. 2018. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: PT Umitoha Ukhuwah Grafika.
- Samsuddin,Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dan Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Serdamayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kinerja*. PT. Refika, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2018. *Budaya Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.